

Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт»
Украинская академия наук

Серия «Промышленная безопасность»
Основана в 2012 году

Д. В. Зеркалов
БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Монография

Электронное издание комбинированного
использования на CD-ROM

Киев
„Основа”
2012

УДК 331.45 (075.8)
ББК 65.247я73
З-57

Зеркалов Д. В. Безопасность труда [Электронный ресурс] : Монография / Д. В. Зеркалов. – Электрон. данные. – К. : Основа, 2012. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см. – Систем. требования: Pentium; 512 Mb RAM; Windows 98/2000/XP; Acrobat Reader 7.0. – Название з титульного экрана.

ISBN 978-966-699-670-4 (серия)
ISBN 978-966-699-671-1

© Зеркалов Д. В., 2012

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ УКРАИНЫ
«КИЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»
УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК**

**Серия «Промышленная безопасность»
Основана в 2012 году**

Д. В. Зеркалов

**БЕЗОПАСНОСТЬ
ТРУДА**

Монография

**Киев
«Основа»
2012**

УДК 331.45 (075.8)
ББК 65.247я73
3-57

Серия «Промышленная безопасность»

Главный редактор серии –Ткачук К. Н., зам. гл. редактора и составитель – Зеркалов Д. В.
Редакционная кол. серии: Левченко О. Г., Кравец В. Г., Водяник А. Е.,
Ткачук К. К., Полукаров А. И.

Р е ц е н з е н т ы: *Ливинский А. М.* – докт. техн. наук, проф., Заслуженный строитель Украины, лауреат Государственной премии Украины в области науки и техники, вице-президент Украинской академии наук; *Ткачук К.Н.* – докт. техн. наук, профессор кафедры охраны труда, промышленной и гражданской безопасности Национального технического университета «КПИ»; *Матейчик В.П.* – докт. техн. наук, проф., заведующий кафедрой экологии и безопасности жизнедеятельности Национального транспортного университета.

Зеркалов Д.В.

3-57 Безопасность труда. [Электронное издание] Моногр. — К.: Основа, 2012. — 643 с.—
(Серия «Промышленная безопасность»)
ISBN 978-966-699-670-4 (серия)
ISBN 978-966-699-671-1

Монография посвящена важной проблеме – безопасности трудовой деятельности человека и путям ее решения. В ней обобщены и систематизированы материалы нормативно-правовой базы МОТ, МОЗ, РФ, энциклопедических и других изданий по охране труда, интерпретированных автором для настоящей книги. Приведены данные о состоянии безопасности труда, в том числе на Украине, в России и Беларуси.

Для преподавателей и студентов учебных заведений, органов законодательной и исполнительной власти, государственных деятелей и депутатов разного уровня, экологов, руководителей предприятий и слушателей курсов повышения квалификации, полезна широкому кругу читателей.

УДК 331.45 (075.8)
ББК 65.247я73

ISBN 978-966-699-670-4 (серия)
ISBN 978-966-699-671-1

© Зеркалов Д. В., 2012

ОТ АВТОРА

Уважаемые соотечественники, коллеги!

В настоящее время развитые зарубежные страны, особенно США, предпринимают беспрецедентные усилия в развитии и внедрении новых технологий повышения эффективности управления и использования современных информационных систем, обеспечивающих повышение уровня безопасности труда. Эти универсальные подходы охватывают достижения различных наук: передачи и обработки информации, экономики, социологии, психологии, менеджмента, охраны окружающей среды, безопасности труда, и, видимо, именно в управлении, оснащенном бурно развивающимися средствами обработки и передачи информации, будет состоять новый этап научно-технической революции 21-го века.

Ситуация для стран и предприятий, которые вовремя не включаются в процесс освоения новых технологий управления будет и далее оставаться такой же, как во второй половине прошлого столетия – отставание на первом этапе означает отставание навсегда.

Организации, которые ставили или ставят задачу выхода на зарубежный рынок, сертификация на соответствие требованиям стандартов абсолютно очевидна, т.к. в противном случае на этот рынок просто не прорваться или экономические потери становятся несоразмерно высокими.

Для организаций, ориентирующихся на внутренний рынок, в силу его незрелости, такие жесткие требования отсутствуют. Но, если в долгосрочном и краткосрочном планировании эти организации не ставят приоритетных задач по повышению эффективности управления или хотя бы элементарной инвентаризации и формализации процессов в рамках стандартов, то они теряют огромные резервы в повышении своей конкурентоспособности.

С ростом масштабов производства и технологических возможностей увеличивается и масштаб последствий от аварий, а также опасность для здоровья и жизни работников этих производств. Особенно высока степень риска на предприятиях нефтегазового комплекса, добывающей и химической отраслей промышленности. Сегодня промышленные компании стремятся, с одной стороны, уменьшить затраты, связанные с охраной здоровья и безопасностью труда, с другой, улучшить корпоративный имидж и одновременно повысить эффективность производства. Предприятия внедряют «системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем», ориентируясь на международные требования OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems).

OHSAS 18001:2007 «Система менеджмента в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний – Требования». OHSAS 18002:2008 «Руководящие указания по применению OHSAS 18001». OHSAS 18001 – международный стандарт, в котором установлены общие требования для систем управления охраной труда и предупреждения профессиональных заболеваний, как составной части общей системы менеджмента качества.

OHSAS 18001 является стандартом на базе которого проводится проверка Систем менеджмента производственной безопасности и здоровья. Причиной

его разработки стала потребность компаний в эффективной работе по охране труда и здоровья.

В дополнение к OHSAS 18001 выпустили стандарт OHSAS 18002, который содержит разъяснения к требованиям стандарта и руководство по созданию системы. Этот интегрированный пакет предоставляет вам удобное средство для прохождения сертификации и позволяет:

- выявить аспекты деятельности предприятия, влияющие на безопасность и здоровье работников, и получить доступ к соответствующим законодательным актам.

- определить задачи по улучшению этой деятельности и разработать программу по их решению с реализацией постоянного контроля, тем самым, обеспечивая постоянное совершенствование.

- при условии соответствия компании требованиям OHSAS 18001, можно сертифицировать ее, а также проводить периодические оценки.

В начале июля 2007 г. опубликована новая версия требований OHSAS 18001. В отличие от документа 1999 г., который именовался «спецификацией», теперь OHSAS имеет статус международного стандарта, признанного Международной Организацией по Стандартизации ISO.

Повышение профессиональной безопасности и здоровья на промышленном предприятии – важное условие его существования и выживания в современном обществе.

Настоящее издание подготовлено на основании конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), законов и нормативно-правовых документов Украины, России и Беларуси, энциклопедических изданий и других источников, в том числе Интернет-ресурсов, ссылки на которые не приведены

Желаю Вам счастья, здоровья, успехов в работе, новых идей и достижений в решении своих личных проблем, связанных с безопасностью трудовой деятельности.

С уважением,
Автор



УСЛОВНЫЕ СОКРАЩЕНИЯ, АББРЕВИАТУРЫ И ОБОЗНАЧЕНИЯ

Условные сокращения

амер.	американский	илл.	иллюстрация	табл.	таблица
англ.	английский	лат.	латинский	т.д.	так далее
в.	век	млн	миллион	т.е.	то есть
в т.ч.	в том числе	напр.	например	т.к.	так как
г., гг.	год, годы	нем.	немецкий	т.н.	так называемый
гл.	глава	п., пп	пункт, пункты	т.о.	таким образом
гл. обр.	главным образом	разд.	раздел	т.п.	тому подобное
греч.	греческий	см.	смотри	тыс.	тысяча
док.	документ(ы)	ср.	сравни	франц.	французский
др.	другой	ст.	статья, статьи	ч.	часть

Аббревиатуры

АД	артериальное давление
АСУ	автоматизированная система управления
АТС	автоматическая телефонная станция
АЭС	атомная электростанция
ВВ	взрывчатое вещество
ВДТ	видеодисплейный терминал
ВЛ	воздушная линия электропередачи
ГК	Гражданский кодекс
ГН	аигиенические нормативы
ГО	гражданская оборона
ГОСТ	государственный стандарт
ГСЭН	Государственный санитарно-эпидемиологический надзор
ИК	инфракрасный
ИТР	инженерно-технический работник
НПБ	нормы пожарной безопасности
ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
ОВ	отравляющее вещество
ОТ	охрана труда
ПАВ	поверхностно-активное вещество
ПДД	предельно допустимая доза
ПДК	предельно допустимая концентрация
ПДН	предельно допустимая нагрузка
ПДУ	предельно допустимый уровень
ПУЭ	правила устройства электроустановок
ПЭВМ	персональная электронная вычислительная машина
РАМН	Российская академия медицинских наук
РИСОТ	Российская информационная система охраны труда
РФ	Российская Федерация
СанПиН	санитарные правила и нормы
СБСЕ	Совещание по безопасности и сотрудничеству в Европе

СДЯВ	сильнодействующее ядовитое вещество
СИ	Международная система единиц (система интернациональная)
СИЗ	Средство индивидуальной защиты
СИЗОД	средство индивидуальной защиты органов дыхания
КоАП	Кодекс об административных правонарушениях
КПД	коэффициент полезного действия
ЛВЖ	легковоспламеняющаяся жидкость
ЛПУ	лечебно-профилактическое учреждение
ЛЭП	линия электропередачи
МВТ	Международное бюро труда
МОТ	Международная организация труда
МОС	Международная организация по стандартизации
МРОТ	минимальный размер оплаты труда
МСЭ	медико-социальная экспертиза
НИИ	научно-исследовательский институт
НК	Налоговый кодекс
СКЗ	средство коллективной защиты
СН	санитарные нормы
СНиП	строительные нормы и правила
СНЧ	сверхнизкая частота
СОЭ	скорость оседания эритроцитов
СП	санитарные правила
ССБТ	система стандартов безопасности труда
СУОТ	система управления охраной труда
ТК	Трудовой кодекс
ТЭО	технико-экономическое обоснование
УК	Уголовный кодекс
УКВ	ультракороткие волны
УТ	условия труда
УФ	ультрафиолетовый
ФЗ	федеральный закон (в России)
Ф.И.О.	фамилия, имя, отчество
ФНПР	Федерация независимых профсоюзов России
ФСС	Фонд социального страхования
ЦГСЭН	центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора
ЦНС	центральная нервная система
ЧПУ	числовое программное управление
ЭВМ	электронная вычислительная машина
ЭДС	электродвижущая сила
ЭКГ	электрокардиограмма
ЭМП	электромагнитное поле
ЭРОА	Эквивалентная равновесная объемная активность (радиоактивного источника)
ЭЭГ	электроэнцефалограмма

ОБОЗНАЧЕНИЯ ЕДИНИЦ ФИЗИЧЕСКИХ ВЕЛИЧИН

А	ампер	Кл	кулон	мл	миллилитр
Бк	беккерель	ккал	килокалория	мм	миллиметр
Вб	вебер	км	километр	мм вод. ст.	Миллиметр водного столба
Вт	ватт	л	литр	мм рт. ст.	Миллиметр ртутного столба
г	грамм	лк	люкс	мПа	миллипаскаль
ГГц	гигагерц	м	метр	мР	миллирентген
гПа	гектопаскаль	мА	миллиампер	нм	нанометр
Гц	герц	мг	миллиграмм	с	секунда
ДБ	децибел	МГц	мегагерц	см	сантиметр
Зв	зиверт	мЗв	миллизиверт	Тл	тесла
кВ	киловольт	мин	минута	ч	час
кгс	килограмм-сила	мкЗв	микрзиверт	эВ	электронвольт
кГц	килогерц	мкм	микрометр		

ПРИСТАВКИ СИ

для образования наименований десятичных кратных и дольных единиц

Приставка		Обозначение		Множитель
русская	английская	русское	международное	
экса	exa	Э	E	10^{18}
пета	peta	П	P	10^{15}
тера	tera	Т	T	10^{12}
гига	giga	Г	G	10^9
мега	mega	М	M	10^6
кило	kilo	к	k	10^3
гекто	hecto	г	h	10^2
дека	deka/deca	да	da	10^1
деци	deci	д	d	10^{-1}
санتي	centi	с	c	10^{-2}
милли	milli	м	m	10^{-3}
микро	micro	мк	μ	10^{-6}
нано	nano	н	n	10^{-9}
пико	pico	п	p	10^{-12}
фемто	femto	ф	f	10^{-15}
атто	atto	а	a	10^{-18}

Международная система единиц (СИ) принята в 1960 г.

(франц. Systeme International d'Unites, SI; англ. International System of Units, SI).



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. ЗА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД*

Каждый год в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний умирает два миллиона женщин и мужчин. Во всем мире ежегодно регистрируются около 270 миллионов несчастных случаев и 160 миллионов профессиональных заболеваний. По оценке МОТ, по этой причине теряется четыре процента валового внутреннего продукта (ВВП) мировой экономики. МОТ никогда не соглашалась с утверждением, что травмы и заболевания в связи с трудовой деятельностью неизбежны. Глобализация ставит новую задачу – как добиться того, чтобы больше людей могли работать в условиях безопасности, в здоровой производственной окружающей среде. Именно поэтому Организация решила отмечать 28 апреля – день, который международное профсоюзное движение посвятило памяти трудящихся, получивших травмы, заболевших или погибших на производстве, – как Всемирный день безопасности труда, цель которого – содействие культуре безопасности и гигиены труда во всем мире.

Опыт показывает, что высокий уровень культуры безопасности труда одинаково выгоден трудящимся, работодателям и правительствам. Доказано, что различные меры профилактики эффективны как в плане предотвращения несчастных случаев на рабочем месте, так и для производства и бизнеса. Действующие сегодня в ряде стран высокие требования к охране труда – прямой результат долгосрочной политики, опирающейся на трехсторонний социальный диалог, коллективные переговоры между работодателями и профсоюзами, а также на развитое законодательство в области охраны и гигиены труда, подкрепленное деятельностью сильной трудовой инспекции.

В развивающихся странах большинство несчастных случаев и заболеваний производственного характера происходят в первичном секторе экономики: сельском хозяйстве, рыболовстве, строительстве, в лесной и горнодобывающей отраслях. Низкая грамотность и недостаточное обучение технике безопасности приводят к высоким показателям смертности от пожаров и неправильного обращения с опасными веществами, в том числе в неформальной экономике.

Основные статистические показатели

- Каждый день вследствие несчастных случаев или заболеваний производственного характера умирает в среднем 5000 человек.
- Каждый год 270 миллионов трудящихся становятся жертвами несчастных случаев (со смертельным и несмертельным исходом) на производстве; регистрируется около 160 миллионов профессиональных заболеваний. В трети подобных случаев заболевание ведет к отсутствию на работе не менее четырех рабочих дней.

* По материалам доклада МОТ к всемирному дню охраны труда 2006 года «Достойный труд. Безопасный труд. Защита от ВИЧ/СПИДа».

- Каждый год происходит около 355 тысяч несчастных случаев на рабочем месте. Согласно оценкам, половина из них происходит в сельском хозяйстве – отрасли, в которой занята половина рабочей силы всего мира. Другие отрасли повышенного риска – горнодобывающая, строительная, промышленное рыболовство.

- Вследствие травм, гибели людей и заболеваний, вызывающих нетрудоспособность, отсутствие на работе, необходимость лечения или выплаты компенсации в связи со смертью кормильца, теряется четыре процента валового внутреннего продукта (1251353 миллиона ам. долларов) всего мира.

- Потери ВВП вследствие смерти и заболеваний работников в 20 раз выше, чем вся помощь, официально предоставляемая развивающимся странам.

- Каждый год на работе погибают 12 тысяч детей.

- Опасные вещества убивают ежегодно 340 тысяч трудящихся. Только использование асбеста уносит примерно 100 тысяч жизней.

- Согласно оценкам, во всем мире ежегодно медицинскую проверку в связи с радиационной опасностью проходят 11 миллионов трудящиеся.

- В некоторых видах профессий на один случай гибели приходится 5000 травм, требующих оказания первой медицинской помощи.

- На сердечно-сосудистые болезни и заболевания опорно-двигательного аппарата приходится вместе более половины потерь, вызванных заболеваниями, которые, как считается, связаны с трудовой деятельностью.

- Рак является главной причиной смерти в связи с трудовой деятельностью: на него приходится 32 % таких случаев.

- Вследствие несчастных случаев и насилия на производстве гибнет столько же людей, сколько от инфекционных заболеваний.

- Согласно исследованиям, от 50 до 60 % всех потерь рабочего времени в Европе связаны со стрессом на производстве.

- Большая часть 100 миллионов предприятий в мире – малые предприятия. Более миллиарда трудящихся из общего числа три миллиарда во всем мире самозаняты в сельском хозяйстве или на малых предприятиях.

Роль МОТ

Международная организация труда была основана с целью дать каждому право заработать себе на жизнь в условиях свободы, уважения достоинства и безопасности, к которой относится и право на нормальные и безопасные условия труда. На протяжении столетия в промышленно развитых странах отмечалось явное сокращение числа серьезных травм – не в последнюю очередь из-за реального прогресса в деле создания более безопасных и здоровых условий труда. Задача состоит в том, чтобы этим опытом смог воспользоваться весь мир труда.

Программа МОТ «За безопасный труд» призвана решать эту задачу. Первоначальная цель состоит в том, чтобы содействовать осознанию во всем мире масштабов и последствий несчастных случаев, травм и заболеваний в связи с трудовой деятельностью, достижению цели обеспечения базовой безопасности всем трудящимся в соответствии с международными трудовыми нормами; укреплять возможности государств-членов и промышленных отраслей, вырабатывать и проводить в жизнь эффективные программы и политику профилактики и защиты.

В этой связи МОТ считает необходимым расширять технические и политические возможности правительственных структур и организаций работодателей и трудящихся, с тем чтобы они могли напрямую и эффективно решать вопросы безопасности и гигиены труда. Эта задача решается путем предоставления практических рекомендаций и технических консультаций, проведения разъяснительных мероприятий и обучения персонала, в том числе в рамках учебной программы «SOLVE». Она затрагивает психологические и социальные проблемы, вопросы охраны и гигиены труда, включая предотвращение респираторных заболеваний, радиационного облучения и опасностей, связанных с утилизацией морских судов. Международный информационный центр охраны и гигиены труда МОТ также играет важную роль, как и его партнерские организации в более чем 100 странах. При решении всех этих задач приоритетное внимание следует уделять поддержке сотрудничества между предпринимателями и работниками в осуществлении программ безопасности и гигиены труда.

Нормы МОТ

Существует более 70 Конвенций и Рекомендаций МОТ по безопасности и гигиене труда. Многие другие затрагивают вопросы, также напрямую связанные с этой тематикой, например, об инспекции труда, свободе объединения, коллективных переговорах, равенстве женщин, детском труде. Кроме того, МОТ опубликовала более 30 практических руководств по безопасности и гигиене труда. Много информационных материалов можно получить на сайте программы «За безопасный труд»: www.ilo.org/safework

Создавать и поддерживать культуру безопасности и гигиены труда

Понятие культуры охраны труда включает управленческие системы и практику, участие трудящихся и их поведение на рабочем месте, все те принципы, отношения и правила, которые способствуют созданию безопасной и здоровой производственной окружающей среды, в которой люди могут работать производительно и качественно. Конвенция МОТ о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155) служит необходимой основой, для культуры безопасности и гигиены в труде.

Действенное предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний начинается на уровне предприятия, но требует также широкого участия правительств, организаций трудящихся и предпринимателей. Участие трудящихся, применение методик организации труда, обучение и информирование трудящихся и инспекционная деятельность – все это важные средства содействия культуре безопасности и гигиены труда.

Управление предприятием и внимание к охране труда играют важную роль, что подтверждается тем фактом, что компании, имеющие системы управления охраной и гигиеной труда, добиваются более высоких показателей как в сфере охраны труда, так и производства, чем те, которые не имеют таких систем. В то же время большую роль в укреплении, информировании, контроле, а также в обеспечении соблюдения основных трудовых норм, закрепленных в основных конвенциях МОТ по безопасности труда, играет и государственная инспекция труда. Почти 130 государств-членов МОТ ратифицировали Конвенцию об инспекции труда 1947 г. (№ 81), что ставит ее в один ряд с другими конвенциями

МОТ, получившими наибольшее число ратификаций; она является также «ключом» к развитию технического сотрудничества и установлению культуры безопасности и гигиены труда.

Новое «Руководство по системам управления безопасностью и охраной труда (МОТ-СУОТ 2001)» – это уникальный и мощный инструмент для установления на долгосрочной основе культуры безопасности и охраны труда на уровне предприятия и постоянного улучшения условий труда и окружающей среды. МОТ прилагает немалые усилия, чтобы добиться более полного соблюдения норм безопасности и охраны труда путем выработки интегрированного подхода. Этот подход позволяет повысить эффективность всего ее инструментария, включающего нормотворческий механизм, практические руководства и рекомендации, техническое сотрудничество, международное сотрудничество, статистический анализ и распространение информации, с тем чтобы государства-члены могли более эффективно проводить в жизнь требования безопасности и гигиены труда.



1.2. СОСТОЯНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В МИРЕ

(По материалам Департамента Всеобщей конфедерации профсоюзов по работе с членскими организациями и по связям с профсоюзами мира)

Положение с охраной труда в мире становится всё более актуальной темой как для профсоюзного движения, так и для межгосударственных структур, прежде всего Международной организации труда. МОТ рассматривает эту тему как часть своей Программы достойного труда.

Повышенное внимание в мире к проблемам безопасности труда объясняется в первую очередь тем, что с каждым годом, несмотря на предпринимаемые в различных странах меры, растет производственный травматизм, в том числе со смертельным исходом, и количество профзаболеваний. Причем это касается и тех стран (прежде всего, развитых рыночных), где им уделяется, казалось бы, повышенное внимание. В сферу безопасности труда всё в большей мере втягиваются вопросы, связанные с моральным самочувствием работника, и факторы, косвенно влияющие на труд, – потребление алкоголя, наркотиков и даже “интернетозависимость” (в США, по данным Стэнфордского университета, 14% жителей относятся к числу таковых).

Следует сразу отметить, что в мире применяются разные системы подсчета числа несчастных случаев на рабочих местах, поэтому можно встретить весьма отличающиеся данные. Наиболее реалистичную статистику дает МОТ, тем более что она применяет принципы, согласованные с Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ).

Согласно данным МОТ в мире ежегодно регистрируется примерно 270 млн. несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и 160 млн. случаев профессиональных заболеваний. Погибают на производстве почти 354 тыс. работников, из них в странах развитой рыночной экономики – 16,2 тыс., в бывших

соцстранах – 21,4 тыс., в Китае – 73,6 тыс., в Индии – 48,2 тыс., в других странах Азии и Тихого океана – 83 тыс., в странах Ближнего Востока – 28 тыс., в странах Африки южнее Сахары – 54,7 тыс., в странах Латинской Америки и Карибского бассейна – 28,6 тыс. (цифры округлены. – Авт.). Около 12 тыс. погибших – дети.

Если же к этому числу прибавить тех, кто получил в результате несчастного случая профзаболевание и выбыл из производственного процесса, то этот показатель составил в 2004 г. до 2,2 млн., причем среди таких заболеваний 32% составляли онкологические, 23% – сердечно-сосудистые, 19% – травматологические, 17% – инфекционные.

По данным МОТ, в 2005 г. в мире свыше 42 млн. человек было заражено СПИДом, из них 26 млн. в возрасте 15–45 лет. По статистике ВОЗ, ежегодно в среднем 2,3–3 млн. человек гибнут от недугов, связанных с загрязнением воздуха, и еще 2 млн. – от некачественной воды.

Ежедневно в мире отсутствуют на рабочем месте по причине болезни (временной нетрудоспособности) около 5% рабочей силы. Из-за издержек, связанных с несчастными случаями на производстве, теряется до 1250 млрд. долл. США, или около 4% мирового валового внутреннего продукта.

Начиная с 2002 г., по инициативе МОТ, ежегодно 28 апреля отмечается Всемирный день здоровья и безопасности на рабочем месте, ранее та же дата считалась Днем памяти погибших на рабочих местах. С того же года Международная федерация транспортников (МФТ) ежегодно, 15 октября, отмечает Всемирный день протеста против недостойных условий труда на транспорте.

Вообще, отраслевой аспект безопасности труда нуждается в отдельном рассмотрении. Сразу несколько секторов экономики “претендуют” на то, что именно они являются наиболее опасными для занятых в них работников.

Так, в 2004 г. была проведена Европейская неделя безопасности труда в строительстве и деревообработке, во время которой оглашены данные Дублинского фонда улучшения условий жизни и труда, согласно которым в 15 странах, входивших тогда в состав ЕС, ежегодно регистрировались 820 тыс. несчастных случаев, из них 1200 – со смертельным исходом, а ущерб от них составлял 75 млрд. евро из 900 млрд. евро общего оборота отрасли. Было сообщено, что в Британии в этой отрасли ежегодно гибнут 13 работников на 100 тыс. занятых, в то время как в целом в экономике страны – 5 человек. В США в 2003 г. в строительстве погибло 1126 работников, в то время как на транспорте – 850 человек, в сельском хозяйстве и рыболовстве – 707 человек. В Дании, по профсоюзным данным, у строителей втрое больше шансов погибнуть на работе, чем у представителей любой другой профессии.

Серьезное беспокойство по поводу производственного травматизма выражают профсоюзы транспортников. В 2003 г. в Японии прошла трехсторонняя конференция по безопасности труда на железных дорогах с участием 210 делегатов из более 40 стран мира, которая, в частности, констатировала, что положение в данном вопросе ухудшается по мере приватизации отрасли. В том же году Европейская федерация транспорта (ЕФТ) потребовала от Еврокомиссии принятия мер по защите водителей-“дальнобойщиков” от нападений на них на территории всех европейских стран.

Кстати, связь приватизации с ухудшением охраны труда побудила австралийские профсоюзы в 2004 г. провести 15-тысячную демонстрацию в Сиднее, с требованием положить конец подобному явлению.

Замечено также, что большое число несчастных случаев на производстве происходит на мелких и средних частных предприятиях. В Бельгии, например, половина случаев со смертельным исходом и 40% профзаболеваний приходится на предприятия с числом работников до 100. В Австрии в 2001 г. создано специальное подразделение (Всеобщая служба страхования от несчастных случаев на производстве – AUVA) для обслуживания предприятий менее чем с 50 работниками.

Много внимания уделяется вопросам охраны труда и здоровья на рабочем месте в Европейском Союзе (ЕС) и входящих в него странах.

Комиссия ЕС приняла в 2001 г. Программу мер по охране труда и здоровья на рабочих местах на 2002–2006 гг., а в 2005 г. – Программу REACH – регистрации, оценки и ограничения применения химикатов, в соответствии с которой предприятия, применяющие любое из 30 тыс. включенных в Приложение к Программе химических веществ, должны получать у национальных властей лицензию на это. ЕКП (Ежегодная конференция Партнерства) провела в 2006 г. в Вене Международную профсоюзную конференцию, на которой выдвинуто требование усилить контроль за реализацией этой Программы.

В структуре ЕС имеется несколько органов, специально занимающихся проблемами трудовой жизни. В испанском городе Бильбао действует Европейское агентство по безопасности труда и охране здоровья на рабочем месте. В Дублине (Ирландия) работает Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, ведущий исследования по широкому кругу связанных с ней вопросов.

Из числа тем, особо изучаемых в Евросоюзе, отметим проблему стрессов на рабочем месте.

Указанное Агентство ЕС в Бильбао определило стресс как “негативно окрашенную эмоциональную реакцию на трудовой процесс, возникающую вследствие психических перегрузок работников, в том числе из-за несоразмерных требований по работе, авторитарного руководства, конфликтов на рабочем месте, насилия и моббинга (третирования со стороны коллег. – Авт.)”. К числу “классических” факторов стресса отнесены также шумы, вибрация и монотонность труда. По данным Агентства, до 40 млн. работников в странах ЕС страдают заболеваниями, связанными со стрессом. На последствия стрессов приходится 25% рабочих дней, пропущенных по болезни, а расходы только по оплате в данной связи составляют 20 млн. евро в год. В целом же экономические потери от стресса оцениваются в 150 млн.

Дублинский Фонд считает, что от стрессовых явлений страдают примерно 28% трудящихся в странах ЕС, у 23% обнаружены симптомы хронического переутомления, 60% жалуются на постоянный недостаток времени на работе. Во Франции профсоюзы требуют признания стресса профессиональным заболеванием, поскольку его жертвами называют себя 72% опрошенных трудящихся, прежде всего служащие, и 11% работников получали освобождение от работы по этой причине. В Британии 32% опрошенных трудящихся назвали основной причиной

стресса проблемы при поездках на работу, 23% – сложность совмещения трудовых и домашних нагрузок и 31% заявили, что стресса вообще не испытывают. Значительная часть работников в странах ЕС считает причиной стресса психологические последствия конкуренции за рабочие места.

В 2006 г. общеевропейский опрос о самочувствии на производстве провел другой орган – Евробарометр. По полученным им данным, положительно оценили трудовую среду на своем предприятии 84% респондентов в 25 странах ЕС, в 15 “старых” членах Евросоюза эта цифра равнялась 86%, а в Дании и Норвегии – даже 93%. Эти результаты явно отличаются от приведенных выше. Очевидно, многое зависит от того, кто проводит анкетирование и как им ставятся вопросы.

Комиссия ЕС приняла решение разработать Европейскую стратегию по вопросам трудовой среды на период до 2012 г. Европейская конфедерация профсоюзов предложила включить в неё превентивные меры в области безопасности труда, ввести в странах ЕС региональных уполномоченных по охране труда и ужесточить санкции в отношении работодателей, виновных в нарушении правил безопасности на производстве, а также распространить положения этой Стратегии на работающих в рамках нетипичной занятости. Стоит при этом упомянуть, что Британский конгресс тредюнионов в 2005 г. поставил вопрос о том, что наказывать за нарушение правил охраны труда следует не только работодателей, но и директоров предприятий.

В 2006 г. было подписано Соглашение “европейских социальных партнеров” – ЕКП и объединений работодателей ЕС – о совместных мерах по предупреждению и ликвидации моббинга. По некоторым данным, моббингу постоянно подвергаются в странах ЕС около 12 млн. работников. В Норвегии при Министерстве труда в 2005 г. установлен “телефон трудовой жизни” специально для приема жалоб трудящихся на проявления моббинга на их предприятиях.

Следует, однако, отметить, что среди работодателей популярны и иные представления о борьбе со стрессами и моббингом. В частности, выступая на Европейском семинаре по проблеме стресса на рабочем месте (2006 г.), представитель итальянских работодателей (Конфиндустрии) заявил, что “предприятие – это организм, основанный на порядке и рентабельности, и любые ограничения данного принципа – неприемлемы”.

В последние годы в ряде стран ЕС возросло внимание к проблемам охраны труда и здоровья на рабочем месте со стороны правительств. В Швеции социал-демократическое правительство приняло в 2002 г. 5-летний план борьбы со смертельным травматизмом. Во Франции также действует “пятилетка” охраны здоровья в трудовой среде, в контроле за ходом которой участвуют, наряду с правительственными органами, стороны рынка труда, то есть профсоюзы и организации работодателей. В Финляндии в 2002–2005 гг. существовала государственная Программа борьбы с производственным травматизмом.

Особо следует остановиться на опыте Норвегии. В октябре 2001 г. в стране было заключено Соглашение о консолидированной трудовой жизни, в соответствии с которым должны быть приняты меры по уменьшению количества рабочих дней, пропущенных работниками по болезни, по увеличению числа рабочих мест для лиц с ограниченными трудовыми возможностями и по снижению фактически-

го возраста выхода на пенсию (то есть по развитию систем досрочного пенсионирования). К 2005 г., по Соглашению, первый из указанных показателей должен был быть уменьшен на 20%, а последний – до 59 лет. Забегая вперед, отметим, что уже к 2004 г. процент отсутствия по болезни на предприятиях, включенных в Соглашение, упал с 6,6 до 6,4% общего рабочего времени (при среднем показателе по стране – в 7,2%), и на работу было принято около 36 тыс. инвалидов.

Соглашение подписали все профцентры, объединения частных работодателей и торговых предпринимателей, союз муниципальных органов и Отдел по административным вопросам Минтруда Норвегии. Уже к концу 2003 г. к нему присоединились 5,6 тыс. компаний, на предприятиях которых трудились 951 тыс. работников, или 51% рабочей силы страны. В 2005 г. Соглашение было продлено на неопределенный срок. На содействие его выполнению из госбюджета ежегодно выделяются средства. Так, в 2006 г. они составили 276 млн. норвежских крон, то есть более 1 млрд. российских руб.

Добавим, что указанные проблемы типичны не только для этой страны. В Австрии в 2003 г. учреждено государственное ведомство “интерактивного профессионального обучения”, основная задача которого – подготовка молодых инвалидов к трудовой деятельности.

Серьезно относятся в Евросоюзе к проблеме потребления алкоголя и наркотиков как фактору, отрицательно влияющему на производительность и безопасность труда. Хотя в странах ЕС алкогольно зависимыми считаются лишь 5% работников, злоупотребление алкоголем является главной причиной смерти молодежи в возрасте 15–19 лет и 30–50% дорожно-транспортных происшествий. Самыми “пьющими” странами признаны Ирландия (12,3 л чистого алкоголя в год на одного взрослого жителя), Румыния (11,7 л) и Швеция (10 л). В Финляндии по причинам, связанным с потреблением алкоголя, ежегодно теряется около 5 млн. рабочих часов, или 2,5 рабочего дня на одного работника. Христианский профцентр Бельгии объявил в 2005 г. кампанию по борьбе с “дринками” (выпивками. – Авт.) в рабочее время, ставшими популярными в учреждениях страны. По данным ВОЗ, в 2002 г. в странах ЕС с употреблением алкоголя было связано 600 тыс. смертельных исходов от несчастных случаев на производстве, их среднегодовой рост превышает 7%.

Ещё несколько цифр по Евросоюзу: на ночных работах в странах ЕС в 2004 г. было занято около 20 млн. трудящихся, или 12% экономически активного населения; наивысшие показатели отмечены в Британии (21,3%), Исландии (19,2%) и Австрии (12,8%), самые низкие – в Испании (9,9%). Наиболее высокий темп труда в среднем наблюдался в Швеции, Нидерландах и Финляндии, самый умеренный – в Испании и Ирландии. Электромагнитным излучениям в странах ЕС (2003 г.) были подвержены 1,8 млн. работников электротехнической промышленности и строительства электростанций, а также 7,5 млн. работников сферы сервиса, прежде всего торговых учреждений.

По-прежнему много говорится и пишется в мире по поводу вредного воздействия на здоровье трудящихся асбеста и асбестосодержащих соединений.

В 2004 г. МОТ и ВОЗ выпустили совместное исследование, в котором сказано, что основными производителями асбеста в мире являются Россия (по их дан-

ным, около 50% мирового производства, причем почти половину трудящихся в асбестовом производстве составляют женщины), Китай, Канада и Бразилия, а главными потребителями – Индия, Таиланд, Нигерия, Ангола, Мексика, Уругвай и Аргентина. От применения асбеста, по данным, содержащимся в этой работе, ежегодно гибнут до 100 тыс. человек. “Это – своего рода мировая эпидемия”, – сказано в ней. Если в США работник в среднем вступает за год в контакт с 100 г асбеста, то в Бразилии – с 1 кг.

МОТ недавно вновь призвала к полному запрету применения асбеста в мире. В период проведения Генеральной конференции труда 2005 г. Международная конфедерация свободных профсоюзов объявила о начале кампании за полный запрет асбеста и его производных. По тогдашним данным МКСП, даже в Финляндии, где такой запрет действует, от последствий контактов с асбестом ежегодно заболевают до 500 работников, из которых 120 – раком.

В том же 2005 г. профцентр АФТ–КПП выступил за принятие Конгрессом США Закона о создании Фонда помощи пострадавшим от применения асбеста, которых, по его данным, в стране насчитывается 300–600 тыс. человек. В Бельгии, где такой фонд уже создан, христианский профцентр КХПБ предложил в 2006 г. распространить действие этого закона на “непрофессионалов” – самозанятых работников, членов семей заболевших и жителей тех районов, в которых расположены предприятия, использующие асбест.

С 1 января 2005 г. вступила в действие Директива Еврокомиссии о полном запрете применения в ЕС асбестосодержащих материалов, в которой также определены меры защиты трудящихся от таких субстанций, которые были завезены в страны Евросоюза ранее. В России, например, осуществление этой Директивы должно привести к потере работы 25–40 тыс. трудящихся и снизить уровень жизни у 0,5 млн. человек. В Украине – примерно пропорционально численности населения. В 2006 г. КЕС провозгласила общеевропейскую кампанию “Асбест убивает – помешаем его применению”.

Происшедшие в последние месяцы катастрофы на шахтах в Китае несколько заслонили значение применяемой в этой стране системы участия профдвижения в деле охраны труда, которую, на наш взгляд, не следовало бы игнорировать при общей оценке мировой ситуации в данной области.

Так, по данным Всекитайской федерации профсоюзов (ВКФП), в её первичных профорганизациях работают свыше 652 тыс. общественных инспекторов по охране труда, а на уровне провинций – 59,4 тыс. штатных инспекторов, также находящихся в рамках профдвижения. В 2001–2003 гг. ВКФП и провинциальные совпрофы внесли на рассмотрение государственных органов КНР 25137 предложений по улучшению условий труда на предприятиях, из которых 16712 были одобрены и реализованы.



1.3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Общие положения

Технологический прогресс и интенсивное влияние конкуренции стремительно меняют условия труда, его процессы и организацию. Первостепенное значение принадлежит законодательству, но само по себе оно недостаточно для того, *чтобы управлять этими изменениями и предупредить новые производственные опасности и риски*. Предприятия тоже должны постоянно реагировать на изменения, происходящие в сфере безопасности труда, и разрабатывать эффективные средства в виде динамичных стратегий управления.

Вопросы промышленной безопасности становятся по значимости сравнимыми с проблемами охраны окружающей среды и вопросами иных видов национальной безопасности. Техносфера стала представлять для человека серьезную опасность.

Болезни и травмы не являются неизбежными спутниками трудовой деятельности, а бедность не может служить оправданием невнимания к безопасности и здоровью работников.

Положительное воздействие внедрения систем охраны здоровья и профессиональной безопасности персонала на уровне предприятия как на снижение опасностей и рисков, так и на производительность, в настоящее время признается правительствами, работодателями и работниками во всем мире.

Многие предприятия проявляют заинтересованность в эффективности и демонстрации возможностей управления охраной труда (охраной здоровья и профессиональной безопасностью) работников (персонала).

Британский стандарт BS 8800-96 «Руководство по системам управления охраной здоровья и безопасностью персонала» (Guide Occupational health and safety management systems) и разработанный на его основе международный стандарт OHSAS 18001-99 «Системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала. Требования» (Occupational Health and Safety Assessment Series) стали базовыми для организации управления охраной труда и ориентированы на создание системы управления охраной труда предприятия, которая в виде подсистемы могла бы быть объединена с другими подсистемами системы управления (менеджмента) в рамках единой интегрированной системы управления (менеджмента) предприятия.

Задачи Система менеджмента охраны труда и промышленной безопасности (СМОТиПБ)

Система менеджмента охраны труда и промышленной безопасности создает основу для осуществления мер по охране труда и здоровья работников на производстве, обеспечивающую повышение их эффективности и интеграции в общую деятельность предприятия. Системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности базируются на стандартах, которые конкретно определяют процесс достижения непрерывного улучшения работы по охране труда и здоровья, а также выполнения требований законодательства. СМОТиПБ в соответствии с требованиями OHSAS 18001 – это система менеджмента, позволяющая оценить произ-

водственные опасности, идентифицировать связанные с ними риски и эффективно управлять ими. В результате внедрения СМОТиПБ возможности возникновения аварийных ситуаций на производстве сводятся к минимуму, снижаются производственные риски, обеспечивается должный уровень охраны здоровья персонала и соблюдения правил безопасности на рабочих местах.

Сертификация СМОТиПБ по признанной во всем мире спецификации OHSAS 18001 позволяет:

- Уменьшить риски;
- получить конкурентное преимущество;
- действовать в соответствии с требованиями законодательства;
- повысить эффективность работы в целом;
- облегчить процедуру контроля со стороны государственных органов;
- повысить уровень удовлетворенности персонала.

OHSAS 18001 и OHSAS 18002

OHSAS 18001 является стандартом, на базе которого проводится проверка Систем менеджмента охраны труда и промышленной безопасности. Предпосылкой его разработки стала потребность компаний в эффективной работе по охране труда и здоровья.

Международный стандарт OHSAS 18001 был разработан при участии национальных органов по стандартизации ряда стран – Великобритании, Японии, ЮАР, Ирландии, а также фирм и исследовательских организаций.

OHSAS 18001 является действительно мировым стандартом в том смысле, что его применение не ограничивается только организациями в экономически высокоразвитых странах. Во многих странах руководства компаний пришли к выводу, что данный стандарт является важным для компании и для ее взаимоотношений с обществом и правительством, так как позволяет создать систему управления безопасностью. Эта деятельность не одноразовый проект или случайное событие. Это – длительный процесс улучшения отношений с обществом, с местными органами власти и национальным правительством, с собственным персоналом компании, участниками рынка или акционерами, организациями потребителей и обществом в целом.

Создавая систему, основанную на принципах OHSAS 18001, предприятие не испытывает трудностей в соблюдении правил и снижает риск быть оштрафованной или подвергнуться судебному разбирательству в случае возникновения травм, профессиональных заболеваний и несчастных случаев. Правильное внедрение и поддержание в рабочем состоянии системы управления охраной здоровья и безопасности персонала может быть частью стратегии надлежащей производственной практики, которая является эффективным долгосрочным вложением средств в будущее компании. Это, в свою очередь, ведет к тому, что компании, получившие сертификаты на системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала, требуют от своих субподрядчиков, чтобы они также контролировали процессы и управляли рисками в области охраны здоровья и безопасности персонала.

Стратегическая консультативная группа ISO сформировала и контролирует пределы компетенции данного стандарта для того, чтобы постоянно отслеживать

необходимость в его дальнейшем развитии и дает рекомендации ISO/IEC по стратегическому планированию сферы применения данного стандарта.

Большинство мелких компаний начинает оценивать необходимость во внедрении системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала, исходя из требований правительства, а также учитывая необходимость разрешения разногласий с представителями заинтересованных сторон. Для крупных компаний это чаще всего вопрос имиджа компании и основа для открытого информирования клиентов и мирового сообщества в целом о своих намерениях в области охраны здоровья и безопасности персонала.

Стремление достичь профессионализма, компетенции и контролируемого, предсказуемого поведения персонала, участвующего в производственной деятельности или оказании услуг, составляет основу стандарта.

Это достигается путем выработки общих правил или разработкой нормативной документации и положений, описывающих порядок создания, внедрения и поддержания целостности системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала в компании.

В дополнение к OHSAS 18001 был издан стандарт OHSAS 18002, который содержит разъяснения к требованиям стандарта и руководство по созданию системы. Этот интегрированный пакет является удобным средством для прохождения сертификации и позволяет:

- выявить аспекты деятельности предприятия, влияющие на безопасность и здоровье, и получить доступ к соответствующим законодательным актам;
- сформулировать задачи по улучшению деятельности и разработать программу по их решению с реализацией постоянного контроля, тем самым, обеспечивая постоянное совершенствование.

Порядок разработки и внедрения

Общие требования. (Применение системного подхода при разработке и внедрении системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности)

В стандарте OHSAS 18001 описываются принципы системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности, а в стандарте OHSAS 18002 даются общие рекомендации по внедрению, принципы, системные методики и методики обеспечения. Наиболее важный шаг после принятия решения руководством о сертификации – разработать политику и стратегию в области менеджмента охраны труда и промышленной безопасности, на основе которых определяются индикаторы эффективного функционирования.

Разрабатывая политику и стратегию, высшее руководство берет на себя обязательства:

- выполнять положения политики, добиваясь достижения поставленной цели и выполнения задач;
- указывать на то, что предупреждающие действия являются приоритетными по сравнению с корректирующими действиями;
- собирать и оценивать доказательства адекватного функционирования системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности и доказательства соблюдения правил и требований системы;

- совершенствовать систему, обладающую потенциалом постоянного улучшения.

Начало разработки системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности

Стратегия разработки системы должна быть построена на следующих важных принципах, на которые следует обратить особое внимание:

Принцип 1. Приверженность руководства и политика в области охраны труда и промышленной безопасности.

Принцип 2. Планирование и реализация политики в области охраны труда и промышленной безопасности организации.

Принцип 3. Внедрение, включая развитие навыков и разработку методик, необходимых для реализации политики в области охраны труда и промышленной безопасности.

Принцип 4. Оценка корректирующих действий и измерение эффективности функционирования системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности.

Принцип 5. Утверждение и структурное совершенствование функционирования системы охраны здоровья и безопасности персонала.

Общая политика

Предприятие может начать подготовку к сертификации с оценки преимуществ уже имеющейся системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности (системы управления охраной труда) таких, как подтвержденное выполнение нормативных требований и отсутствие исков по ответственности.

Первоначальная оценка аспектов системы управления охраной труда и промышленной безопасности:

Фактическое состояние дел в компании должно быть описано и оценено. Во время выполнения этих действий, необходимо обратить внимание и подвергнуть оценке следующие аспекты:

1. Идентификация требований юридических и регулятивных органов.
2. Идентификация аспектов охраны труда и промышленной безопасности в области деятельности компании, производства ее продукции, предоставления услуг и действий персонала, которые могут привести к значительным последствиям или повлечь ответственность компании.
3. Оценка фактического функционирования по соответствующим внутренним критериям, внешним стандартам, правилам, отраслевым стандартам и принятым принципам и рекомендациям.
4. Существующие рабочие инструкции и процедуры компании по охране труда и промышленной безопасности.
5. Идентификация существующих процедур и рекомендаций по закупкам и заключению подрядных договоров.
6. Обратная связь по результатам расследования инцидентов и несоответствий, которые происходили в прошлом.
7. Составление перечня возможных конкурентоспособных преимуществ от внедрения системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности.

8. Сбор и анализ идей и пожеланий заинтересованных сторон, участников рынка и пользователей.

9. Возможное влияние группы или отдельных личностей внутри организации, которые могут способствовать достижению намеченных целей в области охраны труда и промышленной безопасности или блокировать их.

Примечание: Во всех случаях достаточная степень внимания должна быть уделена всему спектру неблагоприятных условий труда и осуществления процессов, которые приводили к несчастным случаям и аварийным ситуациям в прошлом.

Практические рекомендации по пункту 4.3.1 стандарта OHSAS 18001:1999: идентификация опасностей в области охраны здоровья и безопасности персонала

Предприятие должно провести и поддерживать идентификацию аспектов охраны здоровья и безопасности персонала для всех видов своей деятельности:

Шаг 1. Выбрать вид деятельности, продукцию или услугу.

Шаг 2. Оценить риски, связанные с данным видом активности с точки зрения их коммерческой значимости или стратегической важности.

Шаг 3. Решить, имеет ли данный риск первостепенную важность в рамках системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности.

Шаг 4. Выработать определенные цели по результатам **Шага 3.**

Практические рекомендации по пункту 4.3.2 стандарта OHSAS 18001: юридические и другие требования

Предприятие должно определить и поддерживать идентификацию и доступ к юридическим и другим требованиям, которые имеют отношение к ее деятельности, продукции и услугам.

Идентифицировать, понимать и применять все положения и законы, которые имеют отношения:

- ко всем видам деятельности компании, например: те, которые перечислены в лицензии;
- ко всей продукции и услугам, оказываемым организацией;
- к промышленному сектору или отрасли или группе компаний или предприятий;
- в целом к корпоративной промышленной деятельности или компаниям;
- а также применяемые и формализованные разрешения, концессионные договоры, лицензии.

Практические рекомендации по пункту 4.3.3 стандарта OHSAS 18001: задачи

Предприятие должно выработать и поддерживать задокументированные задачи в области охраны здоровья и безопасности персонала для всех соответствующих функций и на всех его уровнях.

Внутренние задачи деятельности предприятия должны определяться ежегодно и учитывать:

- системы охраны труда;
- функциональные обязанности персонала;
- приобретение, содержание и распределение собственности;
- субподрядчиков и поставщиков;
- менеджмент продукции;

- информированность по вопросам охраны здоровья и безопасности персонала;
- установление и поддержание связей с органами власти, выносящими решения;
- подготовка к реагированию на аварийные ситуации, направленная на проблемы в области охраны труда и безопасности персонала;
- знание требований безопасности и образование рабочих и служащих;
- измерения и улучшения в области охраны здоровья и безопасности персонала;
- уменьшение объективных рисков в процессах;
- процедуры для внедрения или изменения процессов и предусмотренный контроль воздействия этих процессов на охрану здоровья и безопасность персонала;
- процедуры по обслуживанию и ремонту оборудования;
- управление и контроль опасных веществ, применяемыми в ходе производственного процесса или для его обеспечения;
- типы и количество операций по перемещению и транспортировке материалов и продукции внутри производственного процесса, а также после продажи (экспедирование и транспортировка).

Практические рекомендации по пункту 4.3.4 стандарта OHSAS 18001: программы управления системой охраны труда и промышленной безопасности

Организация должна разработать и поддерживать задокументированные программы для решения задач в области охраны здоровья и безопасности персонала. Внутренние задачи деятельности организации могут пересматриваться ежегодно и учитывать следующие аспекты:

- разработка продукции и услуг с максимальным учетом минимизации возможных рисков в области охраны труда и промышленной безопасности во время производства, использования и утилизации продукции;
- разработка продукции и услуг с присущей им степенью внутренней безопасности;
- оценка значимости любой новой разработки с точки зрения охраны труда и промышленной безопасности для конечных пользователей, органов власти и общества в целом;
- активное поощрение и стимулирование распространения знаний по охране труда и промышленной безопасности среди работников, субподрядчиков, клиентов, конечных пользователей и общества в целом.

Необходимо учитывать следующие аспекты при документировании системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности:

1. структуру системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности организации, политику, планирование и распределение полномочий и ответственности;
2. обучение, осведомленность и компетентность персонала;
3. внутреннее информирование;
4. документацию;
5. управление документацией;

6. контроль функционирования.
7. готовность реагирования в аварийных ситуациях;
8. проверки и корректирующие действия.

Практические рекомендации по пункту 4.4.6 стандарта OHSAS 18001:1999: контроль функционирования:

Организация должна учитывать все виды действий, которые влияют на охрану труда и промышленную безопасность при разработке контрольного механизма и процедур/рабочих инструкций системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности.

Подходы к видам деятельности можно разделить на три категории:

1. предотвращение дополнительных рисков в области охраны здоровья и безопасности персонала во время осуществления новых проектов или структурных изменений в организации;
2. оперативная управленческая деятельность, направленная на обеспечение выполнения или соблюдения внутренних и внешних норм и требований;
3. стратегическая управленческая деятельность, направленная на планирование и реагирование на изменения в нормативных требованиях по охране здоровья и безопасности персонала, а также требованиях со стороны общества в целом.

Практические рекомендации по пункту 4.4.7 стандарта OHSAS 18001: готовность реагирования в аварийных ситуациях

Хотя каждая компания должна разработать систему контроля для предупреждения аварийных ситуаций в рамках системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности, она также должна разработать сценарий и планы действий, в которых описывается, как необходимо действовать в аварийных ситуациях.

Практические рекомендации по пункту 4.6 стандарта OHSAS 18001: анализ со стороны высшего руководства

Как для каждой системы обеспечения, необходимо анализировать и оценивать, по меньшей мере, раз в год эффективность работающей системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности. Руководство должно рассмотреть выполнение задач и составить об этом отчет. Оно также должно выяснить, почему в некоторых случаях задачи не были выполнены, и сформулировать и выдать организации новые реальные задачи на предстоящий период.

В этом анализе важная часть отводится для письменного подтверждения фактического развития компании в обучающую организацию. Это развитие может быть основано на принципе постоянного улучшения, путем вкладывания средств в персонал (ноу-хау и повышение квалификации), инфраструктуру, оборудование и разработку важной продукции.

После того, как все эти шаги будут реализованы и практически внедрены внутри рабочей среды, наступает время изучить возможности внутреннего аудита для того, чтобы получить независимое подтверждение соответствия системы требованиям указанного стандарта.

После подтверждения соответствия системы требованиям стандарта OHSAS 18001 можно переходить к сертификации системы.

Сертификация по OHSAS 18001

Сертификация Системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности (OHSAS) означает, что третья независимая сторона, например, TNO Certification B.V. выполнила проверку и пришла к выводу, что система соответствует требованиям, изложенным в спецификации.

Сертификация по OHSAS 18001 имеет следующие преимущества:

- уменьшение в перспективе количества несчастных случаев;
- потенциальное сокращение времени простоев и сопутствующих издержек;
- демонстрация соблюдения законодательных и нормативных требований;
- демонстрация заинтересованным сторонам вашей приверженности в области промышленной безопасности и охраны труда;
- демонстрация новаторского и дальновидного подхода;
- доступ к более широкому кругу потребителей и деловых партнеров;
- выход на качественно новый уровень в управлении рисками, связанными с промышленной безопасностью и охраной труда;
- снижение в перспективе расходов по страхованию гражданской ответственности.

Кроме того, спецификация OHSAS 18001 разработана как совместимая с другими стандартами систем менеджмента, такими, как ISO 9001 (Качество), ISO 14001 (Экологический менеджмент) и пр. Они могут свободно интегрироваться. В их основе заложено много общих норм, и, таким образом, выбор интегрированной системы менеджмента является чрезвычайно выгодным приобретением.



1.4. СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ (OHSAS 18001)

В 1999 году было принято решение о публикации спецификации OHSAS 18001 по вопросам производственной безопасности и охраны труда. Последний документ имеет статус спецификации, а не международного стандарта, потому что международные стандарты принимаются только консенсусом, т.е. ни одно государство – член ISO – не должно быть против документа в целом, и применительно к такой, весьма деликатной области права, как безопасность и охрана труда, достичь консенсуса не удалось. Во всем остальном различий между спецификацией и стандартом нет, тем более, что все три указанных документа относятся к категории добровольных – компания или организация добровольно принимает на себя обязательства придерживаться требований соответствующего стандарта. В настоящее время опубликована новая версия OHSAS 18001 и с 2007 года эта спецификация получила статус международного стандарта.

Структура и основные компоненты OHSAS 18001

OHSAS является аббревиатурой от английского «Occupational health and safety management systems». До настоящего времени нет устоявшегося перевода названия данного документа, так Госстандарт России использовал сочетание «системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем», в компании DNV (крупная международная компания – сертифициатор) предпочитают «системы менеджмента здоровья и безопасности на производстве», в компании BVQI – «системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности», возможен перевод как «системы менеджмента здоровья и производственной безопасности». В любом случае речь идет о системах управления в области охраны труда.

В OHSAS 18001 изложена спецификация, в которой даны требования, которым должна удовлетворять соответствующая система менеджмента. OHSAS 18002 – руководство по применению OHSAS 18001, в котором приведены общие рекомендации по применению спецификации. OHSAS 18002 не добавляет новых требований и не содержит обязательных указаний по внедрению OHSAS 18001.

Ядро системы менеджмента – идентификация и управление рисками в области профессионального здоровья и производственной безопасности с целью улучшения показателей результативности предприятия в этой области.

В OHSAS 18001 содержатся определения основных понятий. Так «опасность» определяется как «элемент деятельности компании, источник или ситуация, которая потенциально может: нанести вред человеку или привести к ухудшению здоровья, нанесению ущерба собственности, производственной среде или сочетание всего перечисленного», а «риск» – как «сочетание вероятности и последствий конкретного опасного случая».

Идентификация опасностей и оценка рисков в области профессионального здоровья и безопасности – это:

- инструмент для оценки возможных потерь компании или предприятия, связанных с аварийными ситуациями и инцидентами, травмами и профессиональными заболеваниями;
- инструмент для определения контрольных точек – наибольших рисков и приоритетных направлений для планирования и вложения средств компании в самые важные и проблемные сферы;
- инструмент для предупреждения аварийных ситуаций и инцидентов, а также оперативного и результативного реагирования в случае аварий.

Сформулированные в OHSAS 18001 требования к системе менеджмента не являются чем-то необычным, искусственным, придуманным специально для подобных систем. Наоборот, все элементы системы, все требования взяты из реально существующих эффективных систем менеджмента. Почти наверняка действующая на предприятии система менеджмента в той или иной мере содержит все требуемые компоненты.

В основе предлагаемой системы менеджмента лежит классический цикл Деминга, состоящий из четырех блоков – этапов (рис. 1).



Рис. 1. Цикл Деминга

Цикл начинается с этапа планирования: формулируются цели, которые организация считает необходимым достичь, определяются способы достижения поставленных целей и разрабатываются соответствующие мероприятия. Все это полностью совпадает с тем, что делается и на предприятиях, не имеющих подобных систем менеджмента. Отличия связаны с двумя принципиальными требованиями OHSAS. Как уже отмечалось, следование требованиям OHSAS является добровольным решением предприятия, поэтому цели ставит само предприятие для самого себя исходя из идентифицированных опасностей и рисков, а также из своих финансовых, технических, технологических и прочих возможностей. Второе требование – мероприятия планов должны быть подкреплены ресурсами, необходи-

мыми и достаточными для их выполнения, а также соответствующими полномочиями персонала. Следует подчеркнуть, что под ресурсами понимаются не только финансовые средства, но выделение адекватных технических средств, наличие и доступность персонала требуемой квалификации и навыков и т.п.

Запланированные работы должны быть выполнены. Но это предполагает доведение до исполнителей конкретных заданий, контроль их выполнения, своевременную корректировку планов при существенном изменении условий деятельности организации и многое-многое другое, достаточно очевидное с точки зрения здравого смысла и общей теории управления. Для этого в системе менеджмента должны быть предусмотрены и функционировать компоненты, не зависящие от конкретных исполнителей и гарантирующие выполнение обязательных действий. Приведем всего несколько примеров.

Вполне возможно, что местные региональные или центральные власти издадут регламентирующий документ, существенно меняющий условия работы вашей организации. OHSAS требует, чтобы в системе менеджмента была процедура по идентификации законодательных и иных требований, применимых к организации. Спецификация не навязывает механизмы, средства и ресурсы, с помощью которых указанный документ будет обнаружен и доведен до сведения организации. Все информационные схемы полностью соответствуют требованиям OHSAS, поскольку спецификация регламентирует состав системы менеджмента и выполняемые ею функции, но ни в коей мере не касается вопросов реализации.

То же самое относится и к действиям при возникновении чрезвычайных и аварийных ситуаций и к ликвидации их последствий, обеспечению и поддержанию на должном уровне квалификации персонала и т.д.

В заключение несколько слов о четвертом этапе цикла Деминга. Согласно OHSAS, высшее руководство предприятия должно проводить анализ системы менеджмента с установленной им периодичностью, чтобы обеспечить постоянную пригодность, адекватность и результативность системы. Процесс анализа со стороны руководства должен предваряться сбором необходимой информации, позволяющей руководству проводить такую оценку. Анализ со стороны руководства должен рассматривать возможную необходимость изменений политики организации в области профессионального здоровья и безопасности, установленных целей и других элементов системы менеджмента в свете результатов проверок деятельности системы, меняющихся обстоятельств и принятых обязательств.

Возможные преимущества

Внедрение системы менеджмента, соответствующей требованиям OHSAS, дает компании целый ряд преимуществ. Перечислим некоторые из них.

Организационные:

- системное управление;
- согласованное взаимодействие процессов и функций;
- высвобождение высшего руководства для выработки стратегических решений.

Экономические:

◆ снижение рисков и связанных с ними потерь, объемов штрафов и платежей компании;

- ◆ повышение производительности труда;
- ◆ эффективное использование ресурсов;
- ◆ снижение количества рекламаций;
- ◆ преемственность знаний и опыта.

Репутационные:

- улучшение репутации в глазах всех заинтересованных сторон;
- повышение лояльности сотрудников, улучшение психологического климата;
- улучшение отношений с поставщиками;
- повышение инвестиционной привлекательности.

Стратегические:

- ◆ увеличение рыночной стоимости (капитализация);
- ◆ возможность тиражирования бизнеса;
- ◆ трансформация знаний и навыков сотрудников в интеллектуальный потенциал компании;
- ◆ подготовленность к реинжинирингу бизнес-процессов.

Последовательность действий по внедрению

Работы по внедрению системы менеджмента, соответствующей требованиям OHSAS 18001, проводятся, как правило, в четыре этапа (рис. 2).

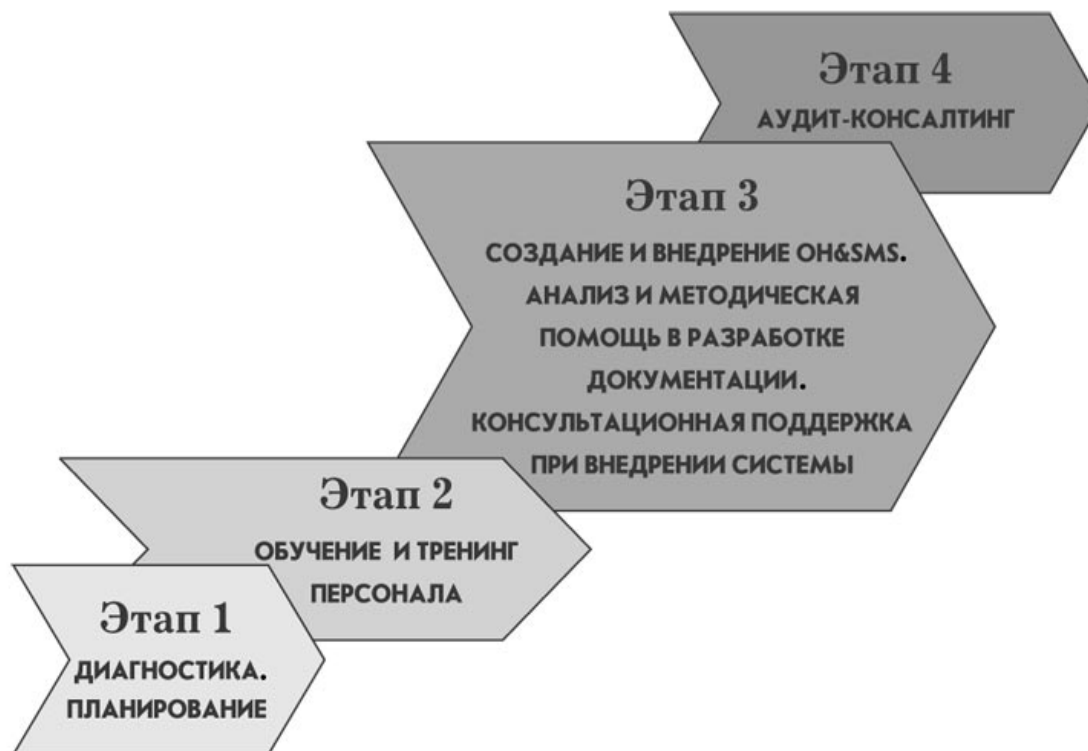


Рис. 2. Последовательность работ по разработке и внедрению системы менеджмента

На первом этапе, который обычно называют «диагностическим аудитом», оценивается соответствие действующей на предприятии системы менеджмента в

области профессионального здоровья и безопасности требованиям OHSAS 18001. Результаты этой работы, оформленные в виде таблицы: «что требует OHSAS по обязательному компоненту системы менеджмента» – «фактическое состояние: существует ли соответствующий компонент и как он функционирует» – «рекомендации, что необходимо изменить, заменить или разработать заново». По сути, результаты диагностического аудита являются развернутым планом работ по разработке и внедрению системы менеджмента, соответствующей требованиям OHSAS 18001.

Следует отметить, что предприятие может самостоятельно разрабатывать систему менеджмента. Другой крайний случай – заказ у специализированной консалтинговой компании системы менеджмента «под ключ». Но и в этом случае внедрение разработанных процедур будет осуществляться персоналом.

На практике систему менеджмента создают (дорабатывают) и внедряют работники предприятия как инструмент эффективного управления определенными сторонами деятельности, направленный на реализацию мероприятий в определенной области (качество, экология, безопасность).

Привлеченные консультанты помогают им путем:

- разъяснения требований стандарта (вводное обучение) и методов проверки выполнения требований (обучение внутренних аудиторов);
- планирования деятельности на основе анализа пробелов в практике работы и существующих документов (задачи, приоритеты, контрольные точки, ответственность, взаимодействие, сроки);
- разработки предложений по составу и структуре документов, предоставления соответствующих макетов;
- индивидуальных и групповых консультаций по разработке или доработке соответствующих документов;
- экспертизы разработанных документов и проверки применения их требований в практике работы;
- разработки рекомендаций по улучшению документов и практики работы.

В целом продолжительность работ по разработке документации для системы менеджмента занимает не менее 3 – 5 месяцев, и примерно столько же требуется на внедрение.

Внешнее признание или сертификация

Заключительным этапом работ по внедрению системы менеджмента является процедура получения внешнего признания, что разработанная система удовлетворяет требованиям OHSAS 18001, схема которой приведена на рис. 3.

Формально внешнее признание не требуется, достаточно, чтобы предприятие само сообщило заинтересованным сторонам, что действующая у нее система менеджмента соответствует требованиям OHSAS 18001. Но даже для очень крупных компаний с устойчивой международной репутацией может быть необходимо получение формального документа – сертификата, признаваемого в других странах.

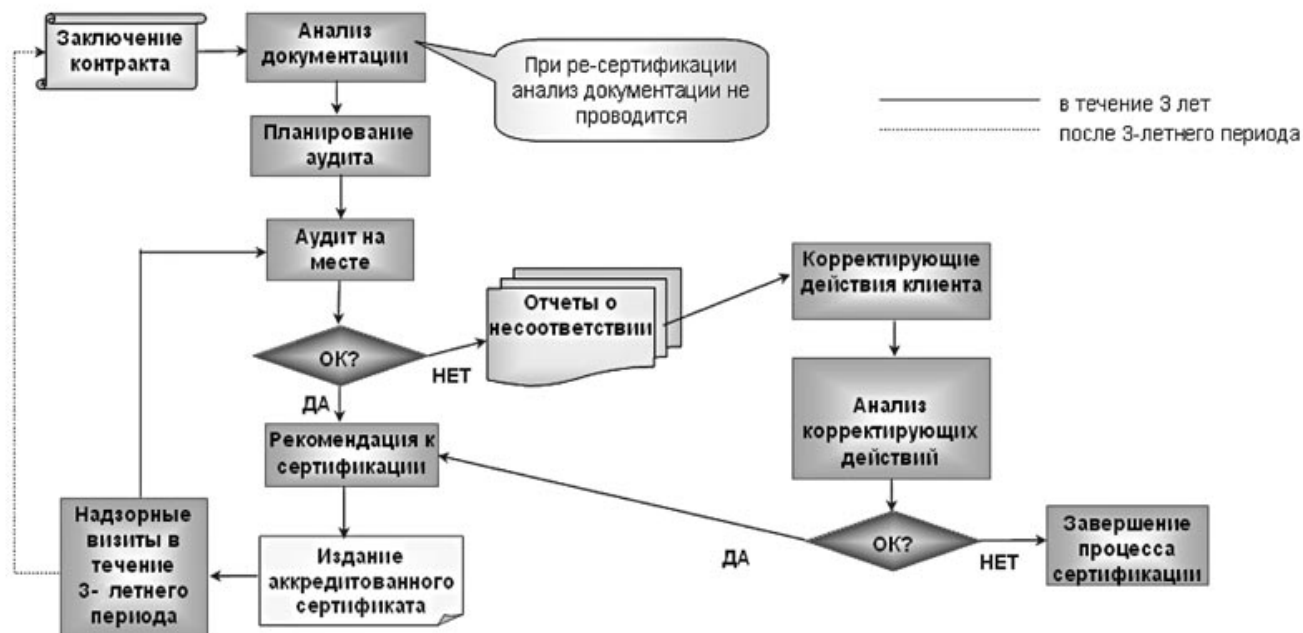


Рис. 3. Схема процедуры сертификации системы менеджмента

Наличие сертифицированной системы менеджмента де-факто может стать обязательным условием:

- доступа на внешние рынки;
- доступа к ресурсам, в том числе получения кредитов в банках;
- получения контрактов от крупных компаний (типа Ford, Shell, GM, NASA и т. п.).

Весьма серьезным стимулом внешней сертификации становится необходимость формирования положительного имиджа компании, требования акционеров и контрагентов.

Для проведения внешней сертификации организация заключает договор с компанией, имеющей право (аккредитацию) на проведение подобных работ. При этом особое внимание следует обратить на то, где и кем признается сертификат, который получит ваша компания. К сожалению, как в Украине, так и в России отсутствует международно признанный орган по аккредитации, в связи с чем сертификаты, выдаваемые украинскими или российскими компаниями, имеют силу только на территории Украины или России. Следует подчеркнуть, что некоторые регионы и структуры признают сертификаты только конкретных компаний-сертификаторов. Избежать подобных проблем можно, если воспользоваться услугами крупных межнациональных компаний, сертификаты которых признаются в большинстве стран мира.

Внешняя сертификация проводится в три этапа. На первом этапе специалисты – аудиторы компании, с которой предприятие заключило контракт, определяют: существует ли сам предмет сертификации, т. е. разработана ли и функционирует система соответствующего менеджмента. На втором этапе аудиторы проверяют систему менеджмента на соответствие требованиям OHSAS. Процесс

проверки строго регламентирован, и если обнаруживается серьезное несоответствие, то организация должна в течение 90 дней устранить выявленное несоответствие и представить соответствующие доказательства аудиторю. Затем принимается решение о выдаче предприятию сертификата или об отказе. Сертификат выдается на три года, в течение которых сертифицирующая компания проводит так называемые надзорные аудиты для получения подтверждения успешного функционирования системы менеджмента.

Заключение

Следует особо подчеркнуть, что без заинтересованности высшего руководства предприятия и без его прямого участия в разработке, внедрении и оценке функционирования системы менеджмента ее эффективность будет весьма низкой. Кроме того, необходимо добиться лояльного отношения к разрабатываемой системе со стороны среднего звена. Следует обеспечить вовлеченность в соответствующие работы персонала, понимания сотрудниками того, что предпринимаемые меры ведут к снижению рисков аварий, несчастных случаев, травм и т. п.

Хорошо разработанная система менеджмента в области профессионального здоровья и безопасности является составной частью действующей системы менеджмента, учитывает специфику предприятия и действующие в нем традиции, опирается на заинтересованность персонала.

Безопасность зависит не только от усилий инженера по охране труда и службы охраны труда, но составляет часть обязательств и юридической ответственности высшего руководства компании.



1.5. ГЛАВНЫЙ СТАНДАРТ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА: НОВАЯ ВЕРСИЯ OHSAS 18001:2007

В настоящее время развитые зарубежные страны, особенно США, предпринимают беспрецедентные усилия в развитии и внедрении новых технологий повышения эффективности управления и использования современных информационных систем. Эти универсальные подходы охватывают достижения различных наук: передачи и обработки информации, социологии, психологии, менеджмента, охраны окружающей среды, экономики, и, видимо, именно в управлении, оснащенном бурно развивающимися средствами обработки и передачи информации, будет состоять новый этап научно-технической революции 21-го века.

Ситуация для стран и предприятий, которые вовремя не включаются в процесс освоения новых технологий управления будет и далее оставаться такой же, как во второй половине прошлого столетия – отставание на первом этапе означает отставание навсегда.

Организации, которые ставили или ставят задачу выхода на зарубежный рынок, сертификация на соответствие требованиям стандартов абсолютно очевидна, т.к. в противном случае на этот рынок просто не прорваться или экономические потери становятся несоразмерно высокими.

Для организаций, ориентирующихся на внутренний рынок, в силу его незрелости, такие жесткие требования отсутствуют. Но, если в долгосрочном и краткосрочном планировании эти организации не ставят приоритетных задач по повышению эффективности управления или хотя бы элементарной инвентаризации и формализации процессов в рамках стандартов, то они теряют огромные резервы в повышении своей конкурентоспособности.

С ростом масштабов производства и технологических возможностей увеличивается и масштаб последствий от аварий, а также опасность для здоровья и жизни работников этих производств. Особенно высока степень риска на предприятиях нефтегазового комплекса, добывающей и химической отраслей промышленности. Сегодня промышленные компании стремятся, с одной стороны, уменьшить затраты, связанные с охраной здоровья и безопасностью труда, с другой, улучшить корпоративный имидж и одновременно повысить эффективность производства. Предприятия внедряют «системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем», ориентируясь на международные требования OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems).

OHSAS 18001:1999 «Система менеджмента в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний – Требования». OHSAS 18002:2000 «Руководящие указания по применению OHSAS 18001». OHSAS 18001 – международный стандарт, в котором установлены общие требования для систем управления охраной труда и предупреждения профессиональных заболеваний, как составной части общей системы менеджмента качества.

OHSAS 18001 является стандартом на базе которого проводится проверка Систем менеджмента производственной безопасности и здоровья. Причиной его разработки стала потребность компаний в эффективной работе по охране труда и здоровья.

В дополнение к OHSAS 18001 выпустили стандарт OHSAS 18002, который содержит разъяснения к требованиям стандарта и руководство по созданию системы. Этот интегрированный пакет предоставляет вам удобное средство для прохождения сертификации и позволяет:

- выявить аспекты деятельности предприятия, влияющие на безопасность и здоровье работников, и получить доступ к соответствующим законодательным актам.
- определить задачи по улучшению этой деятельности и разработать программу по их решению с реализацией постоянного контроля, тем самым, обеспечивая постоянное совершенствование.
- при условии соответствия компании требованиям OHSAS 18001, можно сертифицировать ее, а также проводить периодические оценки.

В начале июля 2007 г. опубликована новая версия требований OHSAS 18001. В отличие от документа 1999 г., который именовался «спецификацией», теперь OHSAS имеет статус международного стандарта, признанного Международной Организацией по Стандартизации ISO.

Процесс совершенствования можно сравнить с плаванием против течения: пока плавец гребет, он движется вперед. Как перестал грести, то не просто стоит на месте, а течение относит его назад. Эта простая и наглядная философия успеха

воспринята предпринимателями многих стран. Повышение профессиональной безопасности и здоровья на промышленных предприятиях – важное условие его существования и выживания в современном обществе.

Новая редакция **“OHSAS 18001 Occupational health and safety management systems – Requirements standard”** (“Стандарта OHSAS 18001 Системы менеджмента профессиональной безопасности и здоровья – Требования”) опубликована в начале июля 2007г.

С тех пор, как был издан первый выпуск в 1999г., в Проектную группу по ревью OHSAS 18001:1999 (OHSAS Project Group) на рассмотрение поступило множество предложений по существенным изменениям к стандарту.

Изменения отражают широко распространенное использование и опыт применения этого стандарта в более чем 80 странах мира, и, приблизительно, в 16,000 тысячах сертифицированных организациях. Эти данные основаны на результатах выполненного исследования по использованию Стандарта OHSAS 18001 и количеству выданных в мире Сертификатов в 2005. Вместе с тем, по итогам проводимого в настоящее время анализа за 2006г, значения числа стран, внедряющих Стандарт OHSAS 18001, и количества органов сертификации, использующих его, значительно возрастут.

Принципиальными среди изменений в стандарте являются намного больший акцент на проблеме «здоровья», а не только «безопасности», и значительно улучшенная согласованность с ISO 14001:2004 для облегчения развития организациями «интегрированных систем менеджмента». Резюме ключевых изменений приводится ниже.

С большим сожалением OHSAS Project Group должна была признать, что время и обстоятельства все еще не созрели, чтобы быть достаточными для продвижения стандарта в Международной Организации по Стандартизации (ISO), и превращения его в Международный Стандарт ISO. Поэтому пересмотр был выполнен OHSAS Project Group самостоятельно.

Начальный проект был разослан в феврале 2006, на который пришло приблизительно 490 комментариев от 36 групп комментаторов из 25 стран со всех континентов мира. После изучения, выполненного OHSAS Project Group, этих комментариев, вновь пересмотренный и разработанный проект был завершен в октябре 2006. На него снова было получено приблизительно 540 комментариев от 46 групп комментаторов из 24 стран. Эти комментарии были рассмотрены, чтобы разработать заключительный проект для публикации. OHSAS Project Group выражает чрезвычайную благодарность всем тем, кто не пожалев своего времени, внес определенный вклад в развитие Стандарта OHSAS 18001 и помог значительно его улучшить.

OHSAS Project Group полагает, что пересмотренный проект более логичен, чем раннее издание OHSAS 18001:1999. Он безусловно будет неопределимым инструментом, который поможет организациям при менеджменте (управлении) их рисков, связанных с профессиональной безопасностью и здоровьем (OH&S рисков).

Для тех организаций, которые уже получили сертификаты соответствия требованиям стандарта OHSAS 18001:1999, или находятся на заключительных стади-

ях процесса сертификации, был согласован двухлетний период «перехода», для приведения в соответствие с изменениями положений, внесенными в содержание нового стандарта. **Период перехода закончится 1 июля 2009.** OHSAS Project Group предполагает, что это будет несложным процессом для таких организаций.

Для тех организаций, которые только начинают прокладывать путь по направлению разработки системы менеджмента профессиональной безопасности и здоровья и последующей ее сертификации на соответствие требованиям OHSAS 18001, и ищут руководство, чтобы помочь себе, то им можно рекомендовать использовать родственный стандарт. Этим стандартом является **OHSAS 18002:2000 “Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности – Руководящие указания для выполнения OHSAS 18001 (“Occupational health and safety management systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001).** Несмотря на то, что каждый пункт этого стандарта ориентирован на соответствующий пункт старой версии стандарта OHSAS 18001:1999, OHSAS 18002 все еще остается актуальным и содержит ценные рекомендации относительно того, как достичь соответствия. OHSAS Project Group теперь приступает к ревизии и этого стандарта. Публикация исправленного издания OHSAS 18002 запланирована на конец 3-его квартала 2008 года.

Любые вопросы относительно стандартов OHSAS могут быть направлены в Секретариат OHSAS Project Group по адресу: OHSAS.Secretariat@bsi-global.com

Резюме ключевых различий между OHSAS 18001:2007 и OHSAS 18001:1999:

- Большой акцент на важности проблемы «здоровья»
- OHSAS 18001 теперь называется стандартом, а не спецификацией, или документом, как в более ранней редакции. Это отражает возрастающий интерес к принятию OHSAS 18001 за основу для национальных стандартов на системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.
- Диаграмма модели успешной системы менеджмента «Plan-Do-Check-Act» полностью дается только во Введении, а секционные диаграммы в начале каждого главного пункта стандарта исключены.
- Ссылки на публикации в Пункте 2 были ограничены только международными документами.
- Были добавлены новые определения, а существующие определения пересмотрены.
- По всему содержанию стандарта проведено существенное выравнивание требований с требованиями ISO 14001:2004, а также улучшена совместимость с ISO 9001:2000.
- Термин «терпимый риск» (tolerable risk) был заменен термином «приемлемый риск» (acceptable risk).
- Термин «несчастный случай» (accident), теперь включен в термин «инцидент» (incident).
- Определение термина «опасность» (hazard) больше не относится к «повреждению собственности или нанесению вреда производственной среде» (damage to property or damage to the workplace environment).

- Теперь принято считать, что такой «вред или повреждение» (damage), которые непосредственно не связаны с менеджментом профессионального здоровья и безопасности, являющимся целью Стандарта OHSAS 18001, может быть отнесен в область менеджмента имущества (капитала). Вместо этого принято, что риск такого «вреда или повреждения», которые могут влиять на профессиональное здоровье и безопасность, должен быть идентифицирован через процесс оценки риска организации, и контролироваться путем применения соответствующих средств управления риском.

- Подпункты 4.3.3 и 4.3.4 были объединены в один пункт 4.3.3 «Цели и Программа (Программы)» (Objectives and Programme(s)) в соответствии с аналогичным подходом в ISO 14001:2004.

- Было введено новое требование рассмотрения иерархии средств управления, как части ОН&S планирования.

- Менеджмент изменений теперь более ясно адресован.

- Согласно ISO 14001:2004 был введен новый пункт по «Оценке соответствия» (Evaluation of compliance).

- Были введены новые требования, касающиеся партнерства и консультаций.

- Также были введены новые требования, относительно исследования инцидентов.

В целом стандарт OHSAS 18001:2007 инкорпорировал последние наработки в области промышленной безопасности и охраны труда, стал более практичен. Новая версия более удобна для интеграции системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем с другими системами менеджмента на предприятии (ISO 14001:2004 - менеджмент охраны окружающей среды, ISO 9001:2000 – менеджмент качества), что существенно оптимизирует временные и финансовые затраты на разработку, внедрение, сертификацию и поддержание управленческой системы организации. Практика показывает, что интегрированные системы все более востребованы на российском рынке среди крупных промышленных игроков.

Эксперты говорят: «Стандарт OHSAS 18001:2007 – это не лекарство от всех проблем в организации, но он позволяет значительно снизить производственные риски. Действенность стандарта обусловлена тем, что он подходит к решению вопросов безопасности «системно». Именно системы менеджмента являются эффективным инструментом управления рисками и снижения их вероятности, поскольку основаны не на реагировании и «тушении пожаров», а на системном, логическом подходе, позволяющем предупреждать возможные аварийные ситуации»

Группа SGS является мировым лидером и новатором в области инспекционных услуг, верификации, тестирования и сертификации. Основанная в 1878 году, сегодня SGS признана эталоном качества и деловой этики. SGS – крупнейший международный орган по сертификации систем менеджмента: 80'000 сертифицированных клиентов в 80 странах мира, 105'000 выданных сертификатов, 40 национальных аккредитаций по ISO 9001:2000. Компания SGS аккредитована для проведения сертификационных аудитов по OHSAS 18001 органами UKAS (Великобритания), CNSA (Китай), JAS-ANZ (Австралия).



1.6. ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА

С конца 90-х годов прошлого века многие организации как за рубежом, так и в Украине проявляют все больший интерес к интегрированным системам менеджмента (ИСМ). При этом у многих из них понятие интегрированной системы менеджмента ассоциируется во-первых, с процессом объединения в одно целое каких-либо систем менеджмента, а во-вторых, с наиболее эффективным способом управления организацией в условиях все более растущей конкуренции. Однако в общепризнанном понимании ИСМ — это всего лишь часть системы общего менеджмента предприятия, отвечающая требованиям двух или более международных стандартов на системы менеджмента и функционирующая как единое целое. К числу наиболее актуальных стандартов на системы менеджмента относятся: стандарты ИСО серии 9000 на системы менеджмента качества, серии 14000 на системы экологического менеджмента, стандарты OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) серии 18000 на системы менеджмента промышленной безопасности и охраны труда, стандарт SA (Social Accountability) 8000 на системы социального и этического менеджмента. Стандарты на системы менеджмента также включают стандарты, разработанные на основе ИСО серии 9000 для применения в конкретных отраслях, а также стандарты на системы управления, базирующиеся на принципах HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points — анализ рисков и критические контрольные точки) и на принципах GMP (Good Manufacturing Practice — надлежащая производственная практика).

Необходимость создания и внедрения ИСМ

В настоящее время необходимым условием успешного функционирования организации в финансовой, производственной, природной и социальной среде является создание, внедрение и сертификация интегрированной системы менеджмента. Это обусловлено тем, что интегрированная система органично объединяет в единое целое взаимодействующие и взаимосвязанные процессы, составляющие суть деятельности предприятия, а также направляют работу его подразделений на достижение главной цели бизнеса — получение прибыли путем удовлетворения требований и ожиданий потребителей. С внедрением интегрированной системы менеджмента повышается конкурентоспособность продукции и организации, эффективность ее деятельности, а также достигается синергический эффект (общий эффект системы превосходит суммарный эффект всех компонентов, действующих в отдельности) и обеспечивается экономия всех видов ресурсов.

Кроме этого, потребители во многих странах, а теперь и в Украине, зачастую требуют от организации сертификаты нескольких систем менеджмента, а создание ИСМ является наиболее эффективным способом решения данной проблемы, позволяющей:

- минимизировать функциональную разобщенность на предприятии, возникающую при разработке автономных систем менеджмента;
- сократить затраты на обслуживание, т.е. формирование, документирование и развитие одной системы намного проще, легче и менее затратно, чем нескольких параллельных;

- проведение совместного аудита сокращает число аудиторских проверок и снижает затраты на них по сравнению с суммарными затратами при нескольких системах менеджмента;
- достигнуть более высокой степени вовлеченности персонала в улучшение деятельности предприятия;
- улучшить сбалансированность интересов внешних сторон предприятия.

Системы возможной интеграции

В ИСМ можно объединять несколько отдельных систем менеджмента в зависимости от сферы деятельности предприятия и пожеланий заинтересованных в ее продукции сторон, учитывая при этом, как требования вышеупомянутых стандартов сочетаются со стратегией развития бизнеса. Необходимо индивидуально подходить к каждому процессу создания ИСМ в зависимости от ситуации на рынке, финансовых возможностей, требований потребителей, влияния деятельности организации на окружающую среду и социальную сферу. Для создания максимальной интеграции целесообразно объединять в единое целое столько систем менеджмента, сколько необходимо для описания всех аспектов деятельности организации.

Если рассматривать создание ИСМ вообще, то, как показывает мировая и отечественная практика, самой простой и наиболее часто встречающейся моделью является интегрированная система менеджмента, отвечающая требованиям двух международных стандартов — ISO 9001 и ISO 14001. Выбор такой модели ИСМ объясняется тем, что:

- наличие сертификатов на системы менеджмента качества и экологического менеджмента является необходимым условием успешной деятельности и развития любого предприятия, а также служит своеобразным пропуском на международные рынки;

- принципы менеджмента по стандартам ISO 9001 и ISO 14001 имеют много общего и хорошо совместимы.

Стандарты ISO серий 9000 и 14000 – это эффективный и повсеместно используемый механизм действий предприятия в ответ на требования потребителя. Однако в данных стандартах содержится лишь обязательный минимум требований, без реализации которых успешное развитие предприятия невозможно. Поэтому наблюдается тенденция расширения области распространения ИСМ за счет включения в них международных стандартов OHSAS 18001 и SA 8000. Такая модель ИСМ будет более сложной и более полной, чем предыдущая.

Таким образом, для создания эффективной и несложной модели ИСМ предприятия необходимы три составляющие: система менеджмента качества, система экологического менеджмента и система управления промышленной безопасностью. Это следует из тех преимуществ, которые обеспечиваются каждым из этих международных стандартов.

Система менеджмента качества согласно требованиям ISO 9001:

- является концептуальной основой формирования ИСМ предприятия;
- выполняет функцию связующего звена для разных ее составляющих;
- позволяет создать систему непрерывного совершенствования деятельности предприятия;

- наиболее полно учитывает требования и ожидания потребителей.

Система экологического менеджмента, основанная на требованиях стандарта ISO 14001, является гарантией приверженности руководства предприятия идеям экологического менеджмента и свидетельствует о желании:

- улучшить свой имидж, основанный на ответственности в области выполнения природоохранных требований и экологической благонадежности и состоятельности;
- продемонстрировать клиентам и общественности соответствие системы экологического менеджмента существующим законодательным и иным требованиям;
- повысить степень доверия к деятельности организации как у заказчиков, так и у законодательных и надзорных органов;
- обеспечить доступ на международные рынки, на которых наличие сертификата ISO 14001 является необходимым требованием.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда, основанная на требованиях OHSAS 18001, которая так же как и предыдущие стандарты позволяет снизить прямые и косвенные затраты в бизнесе, улучшить имидж предприятия, повышает уровень культуры и мотивации персонала в целом, улучшает моральный климат на предприятии, повышает степень доверия общественности к своей деятельности, а кроме того:

- дает возможность руководству организации продемонстрировать свою приверженность обеспечению безопасности и здоровья работников организации;
- снижает опасности и риски на рабочих местах, тем самым снижая вероятность несчастных случаев и профзаболеваний работников;
- уменьшает вероятности судебных расходов.

Система менеджмента безопасности продукции НАССР

НАССР (ХАССП) — Анализ Опасностей и Критические Контрольные Точки (от англ. – *Hazard Analysis and Critical Control Points*). На сегодняшний день НАССР признана во всем мире, как наиболее **эффективная методика обеспечения безопасности пищевых продуктов**. Система качества, в основу которой положен принцип НАССР, ориентирована на управление факторами, влияющими или способными повлиять на безопасность производства, хранения и транспортирования пищевых продуктов. Что же касается системы менеджмента качества на основе стандарта ISO 9001, то благодаря заложенному в ней «процессному подходу» она охватывает все возможные аспекты улучшения деятельности предприятия в целом, в том числе то, что связано непосредственно с безопасностью и качеством продукции.

Как известно, одним из основных преимуществ, реализованных в системе менеджмента качества согласно требованиям ISO 9001, является концентрирование на потребностях, ожиданиях и удовлетворенности заказчиков. Именно здесь, в первую очередь, возможна взаимная интеграция системы менеджмента качества и системы управления безопасностью продукции на основе НАССР. Ведь одно из наиболее важных ожиданий потребителя иметь безопасные продукты.

Исследования в данном направлении позволяют сделать вывод: применение НАССР в рамках системы менеджмента качества, соответствующей требованиям

стандарта ISO 9001, более эффективно для решения вопросов безопасности пищевых продуктов, чем применение для решения этой задачи отдельно стандарта ISO 9001 или системы HACCP.

Анализ документов, относящихся к HACCP, показал, что, как правило, требования HACCP формируются таким образом, чтобы обеспечить совместимость с требованиями стандарта ISO 9001.

В этой связи совершенно понятно введение в странах ЕС международного стандарта ISO 15161 «Руководство по применению ISO 9001 в пищевой промышленности», в котором приведена информация о возможных взаимосвязях стандарта ISO 9001 с системой управления качеством на принципах HACCP.

Таким образом можно констатировать, что развитие систем управления должно развиваться по двум направлениям: универсализации, позволяющей обеспечить превосходство в бизнесе (модели, основанные на принципах ISO 9001:2000), и специализации, направленной на обеспечение безопасности (модели вида HACCP). Сочетание этих двух моделей и их интеграция в единую систему позволяет обеспечить эффективность и результативность системы управления качеством на предприятиях.

Варианты создания интегрированной системы менеджмента

Практическое создание ИСМ осуществляется по одному из следующих вариантов:

1. Когда к базовой системе, например, системе менеджмента качества, последовательно добавляют другие системы менеджмента, например, систему экологического менеджмента, систему управления промышленной безопасностью и др. При применении данного варианта разрыв между началом работ по внедрению одной системы и началом внедрения следующей может составлять от полугода до нескольких лет.

2. Когда система изначально разрабатывается как полностью интегрированная модель, объединяющая в едином комплексе сразу несколько систем менеджмента. Несмотря на неоспоримые организационные и экономические преимущества второго варианта создания ИСМ, он встречается еще крайне редко, что обусловлено сложностью работ по данному варианту и тем, что появление стандартов на системы менеджмента происходило на протяжении длительного периода времени.

Выбор того или другого варианта определяется, как правило, в зависимости от сферы деятельности, масштаба организации, специфических законодательных требований и опыта.

Интегрированные системы менеджмента разрабатываются и внедряются по схеме, аналогичной схеме создания системы менеджмента качества.

Содержание ИСМ

Наиболее эффективным способом совершенствования управления предприятием в настоящее время является внедрение интегрированных систем менеджмента, созданных исходя из требований международных стандартов: ISO 9000 (качество), ISO 14000 (охрана окружающей среды), OHSAS 18000 (охрана труда и промышленная безопасность) и некоторых других. Это — руководства по совер-

шенствованию управления предприятием, созданные на основе международного управленческого опыта.

Интегрированные системы менеджмента строятся на основе системного подхода к управлению предприятием, позволяющего связать в единое целое различные аспекты деятельности, оказывающие в итоге значимое влияние на успешную работу всего предприятия. Деятельность любого предприятия связана с рисками, которые определяют основные потери. Целью создания интегрированной системы менеджмента является совместное оптимальное управление рисками, позволяющее сократить требующиеся предприятию материальные и организационные ресурсы.

Наиболее известными являются стандарты ISO 9000, определяющие системы менеджмента качества. Их идеология направлена на улучшение качества товаров и услуг предприятий и организаций, что способствует повышению их конкурентоспособности на мировом рынке. Стандарты ISO 9000 могут быть использованы для построения системы менеджмента качества на любом предприятии.

Стандарты ISO 9000 универсальны с точки зрения их совместного применения со стандартами систем экологического менеджмента ISO 14000 и стандартами систем промышленной безопасности и охраны труда OHSAS 18000.

В соответствии с международной терминологией система менеджмента качества — часть общей системы менеджмента организации, направленная на достижение результатов в соответствии с целями в области качества. Задачи в области качества дополняют другие задачи предприятия, связанные с развитием, финансированием, рентабельностью, охраной окружающей среды, охраной труда и промышленной безопасностью. Используя общие элементы, части системы предприятия могут быть интегрированы в единую систему менеджмента. Интеграция создает основу для планирования и выделения ресурсов, определения общих целей и оценки общей эффективности организации. Внутренний аудит может быть использован для оценки на соответствие собственным требованиям организации по всем направлениям деятельности.

Итак, под интегрированной системой менеджмента надо понимать часть системы общего менеджмента организации, отвечающую требованиям двух или более международных стандартов на системы менеджмента и функционирующую как единое целое. Совершенно очевидно, что ИСМ не следует отождествлять с системой общего менеджмента предприятия, объединяющей все аспекты его деятельности. В этом плане понятие «интегрированная система менеджмента» носит ограниченный характер, хотя и является более комплексным, чем понятие о каждой из тех отдельных систем менеджмента (система менеджмента качества, система экологического менеджмента и пр.), которые объединены в ИСМ.

Даже при внедрении на предприятии всех действующих в настоящее время стандартов менеджмента интегрированная система менеджмента не будет тождественна системе общего менеджмента организации, так как область ее распространения пока еще не включает финансовый менеджмент, менеджмент персонала, инновационный менеджмент, менеджмент рисков, менеджмент ценных бумаг и др.

О тождественности понятий «интегрированная система менеджмента» и «система общего менеджмента» можно говорить лишь после того, как будут разработаны стандарты на все области, охватываемые общим менеджментом предприятия.

Целесообразность создания максимально интегрированных систем менеджмента не вызывает сомнений. К числу явных достоинств таких систем можно отнести:

- интегрированная система обеспечивает большую согласованность действий внутри организации, усиливая тем самым синергетический эффект, заключающийся в том, что общий результат от согласованных действий выше, чем простая сумма отдельных результатов;
- интегрированная система минимизирует функциональную разобщенность в организации, возникающую при разработке автономных систем менеджмента;
- обслуживание интегрированной системы, как правило, значительно менее трудоемко, чем нескольких параллельных систем;
- число внутренних и внешних связей в интегрированной системе меньше, чем суммарное число этих связей в нескольких системах; объем документов в интегрированной системе значительно меньше, чем суммарный объем документов в нескольких параллельных системах;
- в интегрированной системе достигается более высокая степень вовлеченности персонала в улучшение деятельности организации;
- способность интегрированной системы учитывать баланс интересов внешних сторон организации выше, чем при наличии параллельных систем;
- затраты на разработку, функционирование и сертификацию интегрированной системы ниже, чем суммарные затраты при нескольких системах менеджмента.

Этапы разработки ИСМ

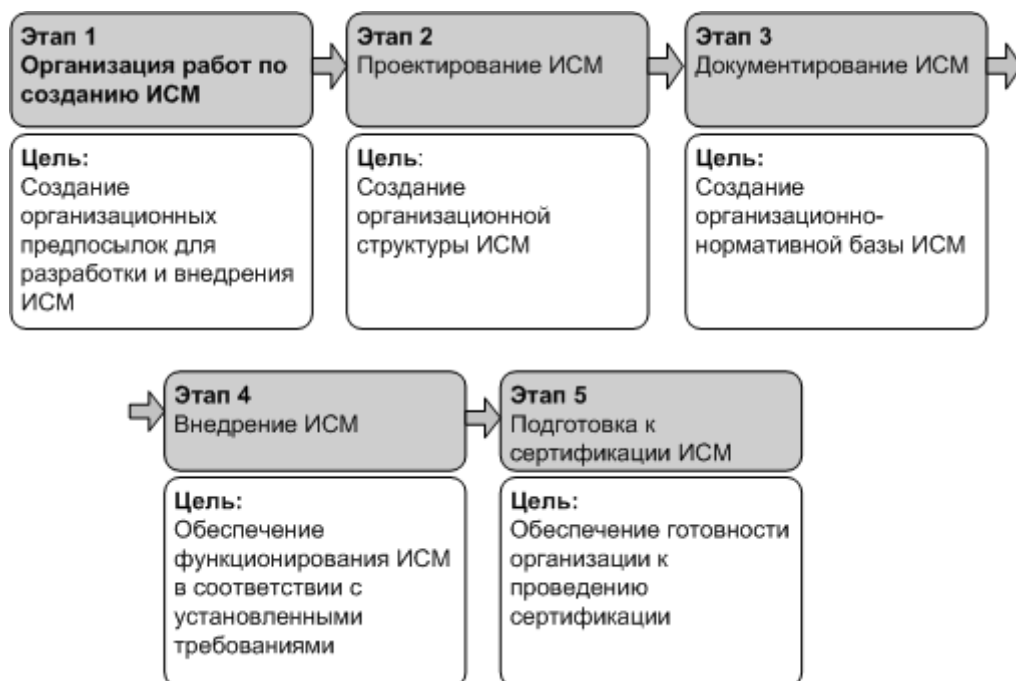
Организационно-методическим фундаментом для создания интегрированных систем должны служить стандарты ИСО серии 9000. Это обусловлено тем, что базовые понятия и принципы, сформулированные в этих стандартах, в наибольшей мере соответствуют понятиям и принципам общего менеджмента. При этом особую значимость представляет процессный подход, который не опосредованно (как это имеет место при функциональном подходе), а непосредственно отражает реальные процессы, осуществляемые в современном бизнесе.

Немаловажно и то, что введение в действие стандартов ИСО серии 9000 в исторической ретроспективе предшествовало введению в действие других международных стандартов на системы менеджмента и во многом предопределило методологию их построения. Общим для ИСО 9001, ИСО 14001 и OHSAS 18001 стало использование цикла управления PDCA (Plan — Do — Check — Action), установленного в теории качества, как цикл Деминга.

Создание ИСМ должно строиться на принципах, установленных во всех международных стандартах менеджмента. При этом в качестве базовых должны приниматься принципы, сформулированные в стандартах ИСО серии 9000, и в первую очередь такие, как процессный и системный подходы, лидерство руководителя и вовлечение работников. Реализация именно этих принципов позволяет

наилучшим образом обеспечить интегрирование отдельных стандартов в единую систему.

Порядок создания ИСМ может быть таким же, как и при создании СМК в соответствии с требованиями стандартов ИСО серии 9000. В общем случае этот порядок включает последовательное выполнение этапов, показанных ниже.



ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ

Организация разработки ИСМ

Особая роль на данном этапе работ должна принадлежать высшему руководству организации, принимающему решение о создании ИСМ. Приступая к разработке системы, высшему руководству необходимо четко представлять себе не только явные выгоды от выполнения этой работы, но и потенциальные риски, а также масштаб, сложность и продолжительность работы. Важно оценить уровень компетентности своих менеджеров и специалистов для успешного проведения этой работы, определить целесообразность привлечения внешних консультантов. При этом исключительно важно предпринять меры, направленные на обеспечение психологической устойчивости персонала организации.

Как свидетельствует современная практика, длительность реорганизации менеджмента (особенно в тех случаях, когда она носит радикальный характер) и отдаленное проявление ее результатов вызывают усталость, раздражение, а иногда и полное разочарование в среде менеджеров и специалистов организации. Это в свою очередь может стать причиной снижения их творческой активности и работоспособности.

Проектирование ИСМ

На данном этапе:

- выбираются международные стандарты на системы менеджмента, используемые при проектировании ИСМ;

- идентифицируются процессы организации, на которые распространяется действие ИСМ;
- устанавливаются последовательность и взаимодействие идентифицированных процессов;
- назначаются владельцы и руководители процессов, ответственные за их результативное и эффективное управление;
- определяются конкретные требования международных стандартов на системы менеджмента, используемых в ИСМ, которые должны выполняться в каждом процессе (решение данной задачи представляется ключевым при проектировании ИСМ);
- устанавливаются параметры мониторинга процессов, связанные с выбранными международными стандартами;
- определяются методы и средства для мониторинга, измерений и анализа процессов;
- формируются критерии оценки результативности и эффективности процессов и ИСМ в целом.

По сути дела, речь идет о реализации процессного подхода в соответствии с требованиями стандарта ИСО 9001.

Документирование ИСМ

Целью документирования является создание нормативно-организационной основы для построения, функционирования и постоянного улучшения ИСМ. Качественное документирование ИСМ должно обеспечить решение таких задач, как установление требований к осуществлению процессов, правильное понимание этих требований, воспроизводимость, прослеживаемость процессов и оценивание достигнутых результатов. Документирование ИСМ, подобно документированию любой из систем по требованиям международных стандартов менеджмента, предусматривает определение состава и структуры документов ИСМ, установление правил их разработки и идентификации.

Известно, что наибольший массив документов систем менеджмента составляют процедуры, инструкции и методики. При разработке именно этих документов целесообразно документировать лишь то, что минимизирует риск неправильных действий.

Внедрение ИСМ

Как свидетельствует практика, внедрение системы менеджмента, независимо от охватываемой ею области деятельности, не менее сложно, чем ее проектирование. На данном этапе важно добиться, чтобы спроектированная система заработала и вошла в режим стабильного функционирования. При этом первостепенную роль начинает играть служба внутреннего аудита. Ее главной задачей становится проверка степени практического выполнения требований, установленных в документах ИСМ.

Подготовка к сертификации ИСМ

В ходе подготовки к сертификации осуществляются:

- выбор органа по сертификации ИСМ;
- проведение предварительного аудита силами внутренних аудиторов и внешних консультантов;

- подготовка персонала к взаимодействию с внешними аудиторами.

Сертифицировать ИСМ может один или несколько органов путем последовательной сертификации входящих в нее систем менеджмента. Однако наиболее предпочтителен для организации вариант сертификации ИСМ в целом одним органом. В настоящее время подобные сертификационные услуги в Украине предлагает ряд международных организаций.

Создание ИСМ — сложный инновационный проект, направленный на повышение эффективности общего менеджмента организации. Ожидаемая результативность создания ИСМ может быть достигнута лишь в случае грамотного управления этим проектом. При создании ИСМ главенствующая роль должна принадлежать менеджерам организации и, прежде всего, — руководителям высшего звена.

Интегрирование систем менеджмента (качества, экологии и безопасности), отвечающих требованиям международных стандартов, следует рассматривать как предпосылку для *устойчивого развития предприятия*.



1.7. АУДИТ ОХРАНЫ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ

На пороге XXI века человечество столкнулось с проблемой, когда развитие технического прогресса приводит к резкому возрастанию негативного воздействия на окружающую среду и безопасность человека, да и общества в целом. Мировая статистика показывает, что воздействие негативных факторов производственной деятельности в случае возникновения различного рода аварий, экологических нарушений и, как результат, количество случаев травматизма и профессиональной заболеваемости зависят не только от уровня существующей технологии, а в первую очередь от качества существующих систем управления, действие которых направлено на управление процессом планирования и достижения целей и задач в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБ и ОТ). Специалисты многих предприятий, осознавая вышесказанное и понимая, что современная система управления профессиональными заболеваниями и охраной труда, известная больше как система управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБ и ОТ), является неотъемлемым условием для выхода на международный рынок, уже разрабатывают подобные системы.

Естественно, что любая система управления может считаться эффективно функционирующей только в том случае, если обеспечено ее непрерывное совершенствование, которое, в свою очередь, достигается через постоянный анализ и оценку ее качества. Именно на получение информации для последующего анализа и корректировки системы направлен аудит.

Слово «аудит» латинского происхождения и означает слушание. Следовательно, аудитор – слушающий, общающийся.

Понятие аудита разнообразно. Впервые деловой мир познакомился с финансовым аудитом, целью которого было дать оценку эффективности инвестирования средств со стороны. Покупатели продукта, равно как и акционеры, и другие инвесторы, являются лицами заинтересованными в получении объективной информации о способности системы работать на максимизацию прибыли и реализацию других поставленных целей и задач. Именно по этой причине появились стандарты серии ИСО-9000, ИСО-14000, OHSAS-18000, которые были призваны стать инструментом для построения подобных систем управления.

Остановимся отдельно на стандартах – OHSAS-18001 и OHSAS-18002. Это комплекс стандартов, один из которых – OHSAS-18001 – детальная модель для формирования системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в организации, а второй – OHSAS-18002 – общие руководящие указания по применению этого стандарта. Надо сказать, что проблема построения СУПБ и ОТ связана еще и с тем, что, помимо соблюдения требований OHSAS-18000, предприятие обязано обеспечить при построении СУПБ и ОТ требования законодательства в области ПБ и ОТ. Огромное количество нормативных документов в области ПБ и ОТ, изданных за последние годы и часто противоречащих друг другу, затрудняют построение СУПБ и ОТ. К этому добавляется постоянная путаница на федеральном уровне в понятиях и разнице между аудитом систем управления, производственным контролем и контролем по охране труда, а также надзором в области ПБ и ОТ.

Тем не менее нужно четко понимать, что аудит направлен на оценку качества и эффективности функционирования системы управления, а не на поиск конкретных нарушений. Нарушение не должно рассматриваться как отдельно взятый факт. Любое нарушение – это ключ к поиску несоответствия либо в структуре самой системы, либо в процессе ее реализации. Ошибочно полагать, что несоответствие – это только отклонение от требований различного рода нормативных документов в области ПБ и ОТ. Ошибки, допускаемые при реализации СУПБ и ОТ, были, есть и будут. Равно как были, есть и будут отдельные нарушения и, как следствие, травмы и инциденты. Вопрос в том, как найти причины, устранение которых позволит свести к минимуму фактор риска.

Таким образом, аудит (проверка) СУПБ и ОТ – это систематический и независимый анализ, позволяющий определить соответствие деятельности и результатов в области охраны труда (промышленной безопасности) запланированным мероприятиям, а также оценить эффективность внедрения мероприятий и их пригодность поставленным целям в соответствии с OHSAS-18001.

Рационально говорить о двух видах аудита СУПБ и ОТ:

- аудит адекватности;
- аудит соответствия.

Аудит адекватности устанавливает степень соответствия системы документов, входящих в СУПБ и ОТ, требованиям применяемого стандарта OHSAS-18001. Осуществляется это путем сравнения документов системы УПБ и ОТ (руководство, стандарты, инструкции по охране труда и др.) с требованиями OHSAS-18001 и подтверждением адресации каждой его статье. В свою очередь, аудит со-

ответствия устанавливает степень, с которой документированная система УПБ и ОТ понятна, внедрена и соблюдается персоналом.

Аудит обычно подразделяют на внешний и внутренний.

Внешний аудит осуществляется независимой и автономной по отношению к проверяемому субъекту организацией. Это может быть аудит адекватности или соответствия.

Внутренний аудит посвящен изучению организацией своей собственной СУПБ и ОТ. Это самый важный из всех аудитов, он обеспечивает акционеров, инвесторов и руководство организации информацией об эффективности и действенности системы.

Аудит, независимо от класса и типа, должен проводиться квалифицированным, независимым и обученным персоналом, который не несет персональной ответственности за проверяемые участки. Служба аудита может быть включена в состав организации либо наниматься на стороне.

Когда и зачем нужен аудит СУПБ и ОТ?

Ответ на этот вопрос позволяет нам систематизировать ситуации, связанные с возникновением потребности в этом виде аудита, к основным систематизирующим признакам можно отнести заказчика аудита, цель аудита и его масштаб.

Заказчиком (потребителем, клиентом) аудита может выступать сама организация (первая сторона), потребитель продукции и услуг данной организации (вторая сторона) и какая-то независимая внешняя организация (третья сторона: акционер, инвестор и др.).

Для аудита третьей стороны обычно используется термин сертификация. Она проводится национальным международным уполномоченным органом по сертификации. Подобная сертификация может инициироваться самой организацией или другой стороной (потребитель, акционеры, инвесторы и др.) или обеими сторонами одновременно.

С точки зрения целей, аудиты разделяют на два вида:

- аудиты, которые проводятся с целью изучения начальных оценок, предназначенных для принятия решений, как правило, стратегических;
- мониторинг текущего состояния.

Первый вид порождает проблемы, обусловленные новизной ситуации для основных участников, второй связан с главной задачей управления организацией – непрерывным усовершенствованием.

В рамках создания современной СУПБ и ОТ, разработан стандарт предприятия для проведения внутреннего аудита систем управления окружающей средой, промышленной безопасностью и охраной труда. Стандартом определены роль и ответственность персонала при проведении внутреннего аудита системы управления, порядок подготовки, планирования внутреннего аудита и его проведения, порядок подготовки и регистрации отчетов о результатах аудита, анализа результатов и разработки корректирующих мероприятий. Приведены соответствующие указания по документированию результатов аудита, планы, контрольные листы регистрации данных и др.

Подготовка внутреннего аудита начинается в первую очередь с определения объектов аудита. Согласно OHSAS-18001 объектами МОГУТ быть:

- риски;
- требования законодательных актов и др.;
- цели и задачи в области охраны труда;
- планы мероприятий (программы);
- структура и ответственность за соблюдение требований охраны труда;
- обучение, компетентность и осведомленность персонала в области охраны труда;
- связь и информация между структурными подразделениями и должностными лицами по вопросам охраны труда;
- документация и управление документацией;
- управление операциями (проектирование, технологический процесс, производственное оборудование, эксплуатация и др.);
- готовность к действиям в условиях аварийных ситуаций;
- мониторинг условий и охраны труда и измерение параметров условий труда;
- несоответствия, корректирующие и профилактические действия;
- зарегистрированные данные;
- анализ со стороны руководства;
- степень соответствия конкретных административных, рабочих процедур и рабочих участков, операций и производственных процессов нормативной документации по стандартизации;
- людские и материальные ресурсы, оборудование.

В свою очередь, с целью выполнения требований существующего российского законодательства в области ПБ и ОТ в отношении организации производственного контроля и контроля по охране труда на предприятии, объекты аудита по OHSAS-18000 целесообразно подразделить по видам оборудования (типам технических устройств и др.). В конечном итоге, объектом аудита будет не просто, к примеру, структура и ответственность, а структура и ответственность в области безопасной эксплуатации грузоподъемных машин (ГПМ) и т. д.

По количеству объектов аудит делится на основные типы: оперативный (внеплановый), целевой, комплексный.

Оперативный (внеплановый) аудит проводят специалисты службы ПБ и ОТ при установлении недопустимых фактов. Его основная цель – сбор данных для оперативного принятия корректирующих мер. Инициаторами данного вида аудита могут быть начальник службы ПБ и ОТ или соответствующий менеджер (руководитель группы аудиторов).

Целевой аудит по сути своей аналогичен оперативному, но проводится согласно утвержденному плану и своей основной целью имеет сбор информации об одном из объектов аудита. Подобные аудиты включаются в планы работы группы, которые утверждаются руководителем службы ПБ и ОТ предприятия. Необходимым условием является то, что указанные планы в обязательном порядке должны рассылаться после их утверждения в проверяемые подразделения.

Наиболее характерным видом аудита является комплексный, в состав которого включаются практически все возможные объекты аудита. Комплексный аудит осуществляет комиссия, состоящая из специалистов службы ПБ и ОТ предприятия. Данные аудиты проводятся четко по графику, который разрабатывается в службе

ПБ и ОТ, утверждается руководителем предприятия и до начала следующего года направляется руководителям структурных подразделений.

Периодичность аудита в подразделениях определяется исходя из результатов проведенной оценки риска. В структурных подразделениях с относительно высоким уровнем проверки он должен проводиться не реже двух раз в год. В отдельных случаях (увеличение количества травм и обращений, экологических нарушений и инцидентов с учетом времени простоя основного оборудования, большое количество существенных несоответствий по результатам предыдущих проверок и др.) принимается решение о проведении проверок раз в квартал. В остальных подразделениях проверки должны осуществляться не реже одного раза в год.

При планировании объема аудита нужно учитывать охват максимально возможного количества объектов (количество объектов аудита, имеющихся в проверяемом структурном подразделении). При последующих аудитах допускается исключать отдельные объекты, если во время предыдущего аудита по данному объекту не было выявлено ни одного существенного несоответствия и в целом система по данному направлению функционирует хорошо, однако при последующих проверках данный объект аудита должен быть проверен вновь.

Для проведения внутреннего аудита нужно разработать программу, которая должна содержать;

- объект и область аудита;
- цель аудита;
- сроки проведения аудита;
- список аудиторской группы;
- перечень документов, на соответствие которым проводится проверка;
- дату представления отчета об аудите;
- список должностных лиц, которым должны быть представлены копии отчета об аудите.

Программа должна быть гибкой, допускать изменения в процессе аудита исходя из информации, полученной в ходе его проведения.

Когда программа аудита разработана и утверждена, руководитель группы внутренних аудиторов должен официально (в форме служебной записки) заранее уведомить о нем руководителя проверяемого подразделения.

В уведомлении указываются область, цель, задачи и продолжительность аудита. Интервал времени от уведомления до начала аудита составляет две недели. Предварительное уведомление лишает сотрудников проверяемого подразделения возможности обнаруженные при аудите несоответствия, объяснить неудачным временем проведения аудита, не характерным для нормальной деятельности.

План комплексного аудита разрабатывается в соответствии с формой и согласовывается с руководством проверяемого подразделения. Если руководство проверяемого подразделения возражает против каких-либо положений плана, об этом следует письменно сообщить руководителю группы. Руководитель группы, руководство проверяемого подразделения и начальник службы ПБ и ОТ должны решить эти вопросы до проведения комплексного аудита. Утвержденный план аудита передается аудиторам и руководству проверяемого подразделения до начала комплексной проверки.

Готовясь к проверке, аудитор должен изучить необходимую документацию, в ходе ее обзора отметить ряд пунктов и сформулировать их в виде вопросов для контрольного листа регистрации данных. Разработка контрольного листа регистрации данных является частью подготовки к аудиту и обеспечивает эффективность использования времени в период его проведения. Он помогает логически упорядочить и систематизировать мысли аудитора, оформить структуру аудиторского процесса и обеспечить подтверждение того, что изучаемая документация охватывает описанные виды деятельности и что они выполняются надлежащим образом. Контрольный лист регистрации данных должен рассматриваться как памятная записка, обеспечивающая генеральную линию аудита. Его не следует использовать механически, так как это может сдерживать мысль и сделать аудит неполным.

Перед аудитом необходимо запланировать и провести предварительную встречу с руководством проверяемого подразделения. Целью данной встречи является:

- представить аудиторов (при необходимости);
- провести согласование объемов и целей аудита;
- кратко описать методы и процедуры проведения аудита;
- установить каналы связи между аудитором и проверяемым;
- подтвердить доступность ресурсов и средств, требующихся аудитору;
- назначить время и дату итоговой встречи;
- рассмотреть вопросы безопасности рабочих площадок и действия в аварийных ситуациях для аудиторов;
- назначить сопровождающего.

Необходимо помнить, что аудитор может столкнуться с недоброжелательностью, антагонизмом или другим поведением, ведущим к давлению на него. Именно аудитор несет ответственность за смягчение ситуации как можно быстрее и эффективнее. Предмет обсуждения, вызвавший враждебную реакцию, можно проверить на соответствие реальным фактам, любой вопрос при необходимости – пересмотреть, получив объективные данные.

Процесс аудита состоит из сбора информации, включающего интервью на месте, отбор и анализ необходимой документации и их анализ, общие наблюдения за деятельностью и условиями работы персонала в рамках выбранной зоны, обзор записей, результатов измерений и фиксирования данных.

Во время интервью аудитор должен опрашивать проверяемого, какая выполняется работа, как она выполняется, какая поступает информация, требуемая для выполнения работы и т. д. Необходимо структурировать вопросы, чтобы определенная проблема исследовалась с нарастающей степенью детализации, следовать за информационным потоком, прося проверяемого пояснять, что происходит на каждом шаге. Важно помнить, что это интервью, а не допрос.

Информация, собранная в интервью, должна проверяться на основе объективных источников, таких как наблюдения, записи и результаты измерений.

Аудитор должен фиксировать в контрольном листе регистрации данных все доступные объективные сведения как о соответствиях, так и о несоответствиях, что позволит обсуждать и анализировать результаты аудита.

Контрольный лист регистрации данных должен быть в наличии на всех стадиях аудита и использоваться как памятные записи, чтобы все соответствующие проблемы были изучены. Контрольный лист регистрации данных в сочетании с плановым и логическим подходом может дать проверяемому уверенность в профессиональной подготовке аудита.

Аудитор должен оценить, в чем рассматриваемый объект аудита не соответствует критериям аудита, подтвердить, что выявленные несоответствия имеют место, документированы и имеют под собой основания, установить фактические причины выявленных несоответствий.

После сбора информации требуется сформулировать заключение (выводы) в пределах определенных временных рамок, не позволяющих обеспечить сбор всей необходимой информации. Аудитору необходимо интегрировать информацию таким образом, чтобы сформировать общую картину. Нерасчлененное накопление информации о причинах еще более увеличивает ее необозримость, поэтому необходимо не скопление информации, а общая картина, с помощью которой можно отделить важное от неважного, знать, что связано между собой, что не связано.

После получения достаточной информации о ситуации необходимо не только анализировать фактическое положение, но и оценить тенденции развития.

Обнаруженное в ходе аудита несоответствие должно быть зарегистрировано. При этом в протоколе должны быть отмечены:

- место и время обнаружения;
- содержание несоответствия;
- значимость несоответствия;
- ссылка на нарушение требований определенного документа и причины несоответствия.

Обычно применяется следующая классификация, предназначенная для характеристики несоответствий,

Существенное:

- невозможность соотнесения с любой статьей стандарта, по которому осуществляется аудит;
- невозможность осуществить одно из требований стандарта.

Таким образом, существенное несоответствие – несоответствие, при котором один из элементов СУПБ и ОТ либо не функционирует, либо с серьезными отклонениями.

Несущественное – одиночное отклонение от требований различного рода нормативных документов.

Возможны случаи, когда достаточное число несущественных несоответствий может рассматриваться как существенное несоответствие. Существует подход, при котором три несущественных отклонения от требований какого-либо раздела стандарта и более рассматривают как существенное несоответствие. В случае, если при проведении повторного аудита установлено, что выявленное ранее несущественное несоответствие не устранено в установленные сроки, оно должно рассматриваться как существенное.

Несоответствие, характеризуемое значительным расхождением между планируемым и фактическим состоянием объекта и требующее для его устранения специальных исследований, принято считать проблемой СУПБ и ОТ.

Любая проблема ПБ и ОТ может рассматриваться как несоответствие, но не любое несоответствие представляет собой проблему СУПБ и ОТ.

Наряду с фиксацией несоответствий аудитор делает замечания, то есть критические суждения о состоянии обследуемого объекта.

ПРОТОКОЛ О НЕСООТВЕТСТВИИ должен иметь:

- подробный заголовок, позволяющий обращаться к любой детали аудита;
- поле для аудитора, чтобы записать детали обнаруженного несоответствия;
- поле для проверяемого, чтобы записать корректирующее действие, которое надо применить и предполагаемую дату его завершения;
- поле для аудитора, чтобы подтвердить, что это действие произведено вовремя и является эффективным.

Необходимо отметить, что на каждое несоответствие должен быть определенный ПРОТОКОЛ. Протокол аудитора должен содержать пункты:

- наблюдение, которое полно и точно детализирует то, что было замечено аудитором. Это наблюдение должно быть засвидетельствовано проверяемым, чтобы подтвердить его точность;
- ссылка на статью стандарта OHSAS-18001 и (или) иного нормативного документа, действующего в рамках СУПБ и ОТ, с соответствующими разъяснениями;

После проверки аудитор должен зафиксировать, результаты и составить отчет.

Цель отчета состоит в следующем:

- сообщить проверяемой организации (подразделению) об обнаруженных результатах в ясной и точной форме, чтобы организация (подразделение) могла определить природу и степень глубины требуемого корректирующего действия;
- представить запись, которая может быть рассмотрена извне и ясно понятна;
- сообщить руководству и другим аудиторам и специалистам, что было обнаружено и в какой области, чтобы обнаруженное могло быть отслежено, проверено и проанализировано.

В отчете о результатах аудита должна быть отражена следующая информация:

- наименование проверяемой организации (подразделения);
- сроки проведения аудита;
- состав аудиторов;
- обследуемая зона или перечень проверенных лиц, документов или элементов системы управления в организации (подразделении) – объект аудита;
- встреченные препятствия;
- заключение, выводы об эффективности деятельности организации (подразделения) – соответствие критериям аудита, степень внедрения системы управления, поддержания функционирования, наличие налаженных внутренних процессов совершенствования;
- выполнение корректирующих мероприятий по результатам предыдущего аудита.

Официальный отчет – результат аудита. Ведущий аудитор отвечает за содержание, точность и своевременность его представления.

К работе над официальным отчетом надо приступить сразу после завершения аудита, пока детали проверки еще свежи в памяти. В отношениях с проверяемой организацией (подразделением) может возникнуть ряд осложнений, связанных с состоянием ПБ и ОТ в подразделении. Аудитор может столкнуться с давлением со стороны руководства проверяемого подразделения с целью изменить отчет и представить состояние проверяемого хуже, чем оно есть.

Менять сущность отчета об аудите неэтично. Примерами такого изменения **МОГУТ** быть:

- включение в официальный отчет несоответствий, не представленных на заключительной встрече и не включенных в предварительный отчет;
- изменение статуса наблюдений от несущественных до существенных, и наоборот.

Другая проблема связана с откладыванием официального отчета «на потом». Чем дольше он откладывается, тем менее руководство проверяемых организаций (подразделений) будет заинтересовано в выполнении корректирующих воздействий. В этом случае более «горячие» проблемы могут заслонить недавний аудит, и, когда отчет будет представлен (скажем, через две недели), его отодвинут на задний план. Оформленный с опозданием официальный отчет об аудите сигнализирует руководству проверяемых, что, по-видимому, он не так важен, как это считалось первоначально. Чтобы избежать подобных сценариев, официальный отчет об аудите должен быть закончен в кратчайшие сроки. Максимальный срок представления отчета не должен превышать одну неделю.

Существует много вариантов ФОРМ официального отчета. Для желающих создать для своей организации собственную ФОРМУ отчета предлагается следующая информация о форме и содержании:

- титульный лист со списком рассылки;
- несоответствия и наблюдения;
- требования корректирующих воздействий (при необходимости).

ТИТУЛЬНЫЙ лист должен содержать:

- название отчета (включая название проверяющей организации);
- дату выпуска;
- список рассылки.

При подготовке официального аудиторского отчета в него не следует включать:

- личную и конфиденциальную информацию;
- субъективные мнения;
- любые рекомендации, если они не затребованы заказчиком;
- второстепенные недостатки, которые обнаруживаются, учитываются и корректируются по ходу аудита;
- дополнительные находки;
- мелкие придирки;
- эмоциональные или спорные утверждения.

После окончательной подготовки отчета необходимо провести в заранее оговоренные сроки итоговую встречу, на этой встрече с группой аудиторов руководитель проверяемой организации (подразделения) анализирует выявленные несоответствия, их причины и планирует корректирующие мероприятия в перечне несоответствий с определением конкретных исполнителей и сроков. Причины выявленных несоответствий и корректирующие мероприятия, предложенные организацией (подразделением) должны быть приняты аудитором на их достаточность.

В список рассылки включается руководство проверяемой организации (подразделения), а также сотрудники организации (подразделения), которые могут быть затронуты или должны быть проинформированы. После получения зарегистрированного отчета организация (подразделение) отражает результаты анализа и порядок выполнения корректирующих мероприятий в организационно-распорядительных документах (приказах, распоряжениях, протоколах совещаний, перечнях утвержденных мероприятий и т. п.).

Максимальный срок устранения несоответствий составляет один месяц. В случае, когда для устранения несоответствий требуются значительные затраты, руководитель проверяемого подразделения планирует их финансирование на будущей период и согласовывает данные сроки с руководителем группы аудиторов.

Информацию об устранении несоответствий руководитель проверяемой организации (подразделения) направляет в устной форме (телефонное сообщение) или в письменной форме в службу ПБ и ОТ по истечении сроков выполнения корректирующих мероприятий. Аудитор проверяет выполнение мероприятий при проведении следующего аудита, но не позднее одного месяца с момента истечения сроков выполнения мероприятий.

Материалы каждого конкретного аудита комплектуются в специальном реестре ПОД соответствующим регистрационным номером. В состав реестра включается:

- программа аудита;
- график аудита;
- письменное уведомление руководителя проверяемого подразделения;
- итоговый отчет об аудите;
- заполненные контрольные листы;
- копии планов корректирующих действий.

Результаты аудита должны анализироваться в службе ПБ и ОТ и доводиться ежемесячно до сведения руководителей структурных подразделений на совещаниях по промышленной безопасности и охране труда.

Проводимый анализ должен содержать поэлементную оценку функционирования систем управления на основе:

- выводов, основанных на результатах анализа выявленных существенных и несущественных несоответствиях, а также их причин;
- динамики изменения контрольных показателей (количества травм и обращений, инцидентов с учетом времени аварийных простоев оборудования);
- выводов об уровне технического состояния оборудования подконтрольных подразделений на основе заключений по проведенным экспертизам;

- анализа фактического выполнения подконтрольными подразделениями запланированных ими мероприятий, направленных на повышение уровня безопасности;

- других полученных данных.

Выводы и рекомендации по результатам анализа должны ежеквартально документально оформляться службой ПБ и ОТ в отчете о результатах деятельности организации по ПБ и ОТ, доводиться до сведения руководства организации на различного рода совещаниях.

Типичная повестка дня включает:

- анализ полученных результатов аудита ПБ и ОТ;
- анализ корректирующих действий по результатам аудитов;
- рассмотрение замечаний и предложений работников предприятия.

Отчеты о этих встречах должны храниться в соответствии с требованиями OHSAS-18001. Результаты анализа могут также оформляться в виде отчета, основанного на анализе деятельности системы, в соответствии с политикой и целями организации. Этот отчет представляется высшему руководству. Копии этих отчетов должны храниться так же, как отчеты по функционированию СУПБ и ОТ.



1.8. ВСЕОБЩАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ (ВКП)*

К 20-летию Всеобщей конфедерации профсоюзов

В апреле 2012 года Всеобщая конфедерация профсоюзов отметила свой 20-летний юбилей.

Становление, развитие и вся деятельность ВКП в течение прошедших лет были временем огромного напряжения сил, трудного поиска своего места в совершенно новых исторических условиях.

В начале 90-х годов прошлого века с распадом Советского Союза и появлением новых независимых государств во весь рост встал вопрос о сохранении единства профдвижения.

Семь национальных профцентров – Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, России, Таджикистана, Узбекистана – проявили в 1992 году историческую мудрость в своём решении не разойтись по национальным квартирам и создать Всеобщую конфедерацию профсоюзов – международное объединение. В последующие годы к ВКП присоединились профцентры Украины, Молдовы, Грузии, Азербайджана. На I Конгрессе членами ВКП стали также 38 международных отраслевых объединений профсоюзов.

* По материалам ВКП. <http://vkp.ru/news/index.html>. Адрес: Ленинский проспект, д. 42, Москва, 119119, Россия, тел.: +7 (495) 938-86-49, факс: +7(495) 930-72-07, ел. почта: info@vkp.ru, prcenter@vkp.ru

В Обращении к членским организациям в связи с 20-летием образования Всеобщей конфедерации профсоюзов, принятом на заседании Исполкома ВКП в Киеве в октябре 2011 года отмечено, что Конфедерация «ведёт своё начало с момента радикальных общественно-политических и социально-экономических перемен в евразийском регионе. Введение рыночных отношений в экономике новых независимых государств сопровождалось небывалым спадом производства, тотальным наступлением на самые насущные права и интересы людей труда, крайне болезненным разрушением многих социальных механизмов.

Объединение национальных и международных отраслевых профцентров нашего региона было востребовано самой жизнью, отвечало коренным потребностям и надеждам трудящихся и профсоюзов.

С первых же дней ВКП, её членские организации возвысили свой голос и сказали твёрдое профсоюзное «Нет!» псевдорыночным реформам за счёт простых граждан и в центр своей деятельности поставили социальную защиту работников наёмного труда. Мы были в числе первых, кто призвал беречь дружбу народов новых государств, кто резко осудил оголтелый национализм после развала единой страны, говорится в Обращении.

Новый этап развития профсоюзного движения

Практически многое надо было начинать, что называется, с нуля. Отсутствовала нормативная, законодательная база деятельности профсоюзов. В конституциях многих независимых государств не было даже такого понятия как «профсоюзы», не говоря уже о законодательных актах, подобных «Закону о профсоюзах», который с огромным трудом пришлось пробивать ещё на закате Советского Союза.

Профсоюзы оказались один на один с условиями «дикого рынка», перед лицом обнищания основной массы населения, безработицы, грабительской приватизации предприятий и вытеснением с них профсоюзов.

В этих условиях важно было не допустить отрыва профсоюзов от основной массы трудящихся, осваивать навыки и международный опыт работы профсоюзов в рамках рыночной экономики.

В 1992 г. в Обращении к профсоюзным организациям мира организации – учредители ВКП подчеркнули, что одним из приоритетных направлений её деятельности является задача «в новых условиях формировать единое социальное пространство в СНГ».

В этот период был заложен прочный фундамент взаимодействия ВКП с вновь сформированными органами СНГ. Поскольку осуществление многих актуальных социальных программ выходило за рамки каждого из государств Содружества, требовались согласованные межгосударственные решения и единая законодательная база.

В Межпарламентской Ассамблее СНГ, с которой ВКП сотрудничает с первых дней её создания, ВКП фактически имеет право законодательной инициативы. Всего с момента своего создания МПА приняла 300 нормативных документов. А по инициативе и при непосредственном участии ВКП были разработаны более 100 модельных законов социальной направленности. Они стали основой

для сближения законодательства новых государств в социальной и гуманитарной областях.

Во главу нашей работы ВКП поставила задачу всемерно способствовать вопросам интеграции на всем пространстве СНГ. Сложно и тяжело все минувшие годы шли эти процессы. Поэтому сегодня отрадно отметить, что в 2009–2010 годах процессам экономической интеграции был дан мощный импульс. Достигнут огромный прогресс в создании Таможенного союза. Дан старт ускорению формирования Единого экономического пространства (ЕЭП), которое должно преобразоваться в Евразийский Союз в 2012 году. Приятно сознавать, что и наш скромный вклад в этом имеется.

На прошедшем в октябре 2011 года Совете глав правительств СНГ был подписан Договор о зоне свободной торговли в Содружестве. Речь идет о создании нового фундамента экономических отношений между нашими государствами на перспективу. Уже за первое полугодие текущего года в регионе товарооборот увеличился на 48% и превысил 134 млрд. долларов, что, конечно, способствует улучшению жизни простых людей.

По предложению ВКП, в модельные законы многократно включались принципиальные дополнения и уточнения по вопросам экономики и международного права, социальной политики и прав человека, охраны труда и экологии, науки и образования, информации и культуры, спорта и туризма.

В течение 90-х годов ВКП как международное профсоюзное объединение получает консультативный статус в целом ряде важнейших международных и региональных организаций.

К середине 90-х годов удалось в основном сформировать систему защиты людей труда через использование переговорных механизмов, через заключение соглашений с властями и предпринимателями по социально-экономическим и трудовым вопросам.

Своей важной задачей мы видим включение в модельное и национальное социально-трудовое законодательство стран СНГ нормативов МОТ как своего рода международного трудового кодекса.

Именно поэтому ВКП стала инициатором ратификации парламентами стран СНГ всех 8 основополагающих конвенций МОТ. Этот этап успешно завершен. Мы предложили для ратификации новый список из 11 наиболее важных для наших трудящихся конвенций МОТ, и этот процесс успешно идет.

Все прошедшие годы усилия Исполкома, членских организаций ВКП были направлены на то, чтобы сохранить и упрочить единство профдвижения, укрепить связи профсоюзов с трудящимися, обрести навыки, опыт работы в рыночных условиях.

ВКП сама развивалась как международная организация и оказывала всестороннюю помощь национальным профцентрам. Речь идет, в частности, о создании правовой базы деятельности профсоюзов в новых независимых государствах.

Во всех странах СНГ были приняты, а затем и пересмотрены законы об общественных объединениях, о профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности, трудовые кодексы (законы о труде), о коллективных договорах и соглашениях, о коллективных спорах, об охране труда и другие.

Членские организации ВКП сумели за прошедшие годы найти адекватные формы и методы работы в рыночной экономике, укрепить позиции в общественно-политической жизни своих государств. Не увенчались успехом предпринятые в некоторых странах Содружества попытки разрушить профсоюзы, либо свести их роль к новому варианту зависимости от властных структур. Безуспешной оказалась и линия на создание параллельных «профорганизаций».

Вместе с тем стремление расколоть и ослабить профдвижение проявляется и поныне. И в наши дни в ряде государств профсоюзы сталкиваются с фактами давления на них, с попытками вмешательства в их внутренние дела.

Создание ВКП было не просто отражением глубинных исторических изменений в профсоюзном движении. Сама ВКП выступала активным инициатором и участником позитивных изменений.

Выступая в 2007 году на праздновании 15-летнего юбилея Конфедерации Генеральный секретарь ВКП В.П.Щербаков подчеркнул, что «иногда ВКП сравнивают с другими – подобными ей по структуре и задачам – региональными профцентрами мира – такими, например, как Европейская конфедерация профсоюзов. При таких сравнениях нередко делаются попытки на примерах других показать наши недоработки или нашу недостаточную эффективность. Но не зря говорят, что всякое сравнение «хромает». Те этапы, которые профцентры благополучной Европы проходили десятилетиями, ВКП и её членские организации были обречены преодолеть в максимально короткие сроки, в особых и неповторимых условиях».

В наших странах ситуация была совершенно иной, полной острых политических и социальных кризисов. ВКП начинала свою деятельность в то время, когда на пространстве бывшего Союза доминировали центробежные силы, преобладали тенденции разобщения и даже отчуждения стран и народов.

Теперь уже сама жизнь доказывает правоту тех, кто последовательно выступал за интеграцию, за дружбу и сотрудничество, за взаимодействие и сплочение сил, в том числе и в профсоюзном движении региона. Именно эту непростую миссию взяла на себя в 1992 году Всеобщая конфедерация профсоюзов.

Достойный труд – основа достойной жизни

Все прошедшие годы важнейшей задачей профдвижения стран СНГ являлась дальнейшая активизация деятельности профорганов по защите интересов трудящихся, по защите профсоюзных прав и свобод.

Совершенствование нашей работы, улучшение профсоюзной структуры по всей вертикали – идет ли речь о профсоюзных объединениях в международном или национальном масштабе – осуществляются перед лицом неотвратимых вызовов глобализации и ради достижения главной цели – создания условий для достойного труда.

Для профсоюзов достойный труд предполагает: наличие рабочего места, достойную заработную плату, безопасные условия труда, социальную защиту и социальный диалог.

В последние годы вести борьбу за достойный труд профсоюзам пришлось в контексте тяжёлых кризисных обстоятельств. Уже в октябре 2008 года, когда

страны СНГ почувствовали первые проявления кризиса, ВКП приняла Заявление о недопустимости перекладывания всех тягот кризиса на плечи трудящихся. В 2009 году Совет ВКП принял Декларацию о социально-экономическом положении в государствах – участниках СНГ и действиях профсоюзов в условиях финансово-экономического кризиса. В ней были предложены меры, способствующие скорейшему преодолению кризиса и его последствий в регионе. Декларация была вручена Совету глав правительств СНГ.

ВКП и её членские организации внимательно следили за развитием кризисных процессов, вели мониторинг социально-экономической ситуации. Принятые с участием профсоюзов антикризисные государственные программы позволили сгладить многие негативные последствия кризиса для людей труда.

Можем ли мы сегодня говорить об окончании кризиса? Многие эксперты предрекают, что стагнация производства станет вынужденной моделью развития мировой экономики на ближайшие два-три года. Последствия такой стагнации для простых людей предугадать несложно: увеличение безработицы, снижение реальных доходов, сокращение социальных программ и т.д.

Занятость постоянно находится в центре внимания ВКП. Ещё в начале 90-х годов все страны СНГ столкнулись с таким новым для них явлением как безработица. Начались массовые увольнения людей. ВКП координировала деятельность своих членских организаций в их борьбе за сохранение и создание рабочих мест, в поддержку безработных. ВКП явилась инициатором и разработчиком модельного закона СНГ о занятости населения.

Конечно, проблемы с занятостью в условиях кризиса обострились. Профсоюзы активно включились в разработку государственных и региональных программ занятости, направленных на создание и сохранение рабочих мест, организацию обучения и переобучения кадров, повышение квалификации и переподготовку высвобождаемых работников, а также помощи гражданам, оказавшимся без работы.

Совместными усилиями правительств, работодателей и профсоюзов удалось предотвратить падение занятости, массовую безработицу.

Следует заметить, что усилилось давление со стороны работодателей с целью увеличения гибкости рынка труда, использования лизинга персонала, то есть заёмного труда.

ВКП вела активную борьбу в межпарламентских ассамблеях СНГ и ЕврАзЭС с ассоциациями частных агентств занятости (так называемые ЧАЗы), которые усиленно «проталкивали» модельный и типовые законы о ЧАЗах.

Удалось исключить из текста законопроектов возможность использования заёмного труда и гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях. В ЕврАзЭС по настоянию ВКП была предусмотрена также бесплатность услуг по трудоустройству для безработных, как это предусмотрено Конвенцией МОТ № 181. В СНГ вопросы бесплатности были отнесены к компетенции национального законодательства.

Конечно, в условиях модернизации экономики закономерно появляются новые формы занятости. Профсоюзы будут поддерживать те из них, которые не выходят за рамки трудовых отношений. Но против тех форм занятости, которые ве-

дут к снижению социальной защищённости работников, профдвижение Содружества будет последовательно бороться и впредь.

ВКП считает, что подготовка и переподготовка специалистов, воссоздание и развитие систем профессиональной подготовки, курсов повышения квалификации должны рассматриваться в каждой из стран СНГ как общенациональные задачи приоритетного характера.

В регионе СНГ сегодня темпы формирования общего рынка труда ускорились. Но существуют серьезные трудности и различные подходы в самой идеологии регулирования миграционных процессов, не сформировано общее концептуальное видение этой проблемы на межгосударственном уровне. И задача профсоюзов как раз состоит в том, чтобы в такой концепции проблемы социальной защиты трудящихся мигрантов и их нормальной интеграции в рынок труда были поставлены на первый план.

Важнейший вопрос для профсоюзов – заработная плата. В ВКП изучены состояние уровня оплаты труда в странах Содружества, существующие государственные гарантии и компенсации по заработной плате, соответствующие соглашения всех уровней и коллективные договоры. На этой основе был подготовлен Доклад ВКП, выразивший солидарную позицию профсоюзов. Доклад направлен в государства СНГ, в межгосударственные структуры, в Международную организацию труда, где он получил положительную оценку и вызвал большой интерес.

Материалы и документы, подготовленные ВКП, помогли усилению позиций наших членских организаций в ходе переговоров о повышении зарплаты.

Вопросы повышения зарплаты неоднократно ставились профсоюзами на межгосударственном, национальном и отраслевом уровнях, перед представителями бизнеса, широким кругом общественности, через средства массовой информации. Конечно, мы сегодня видим определенный рост не только номинальной, но и реальной заработной платы. Но, несмотря на это, уровень зарплаты остается крайне низким.

В развитых странах с рыночной экономикой размер заработной платы гораздо выше. Поэтому кардинальное повышение заработной платы было и остается главным стратегическим направлением нашей деятельности на всем пространстве СНГ.

В борьбе за повышение зарплаты ключевую роль играет основная государственная гарантия в области оплаты труда – минимальная заработная плата. ВКП и её членские организации развернули в регионе солидарную профсоюзную кампанию по доведению минимальной заработной платы в государствах Содружества до уровня не ниже прожиточного минимума.

За время проведения этой кампании размер минимальной заработной платы увеличился. В разных странах Содружества цифры этого увеличения существенно отличаются. Вместе с тем определённая нами цель в большинстве государств СНГ пока ещё не достигнута. Разрыв между минимальной зарплатой и прожиточным минимумом колеблется в пределах от 17 до 87%.

На заседании Исполкома ВКП в ноябре 2010 года в Баку (Азербайджан) было принято Обращение к президентам стран Содружества по минимальной зар-

плате, где профсоюзы поставили три вопроса, которые требуют неотложного решения:

во-первых, необходимо повышение минимальной зарплаты до уровня не ниже прожиточного минимума;

во-вторых, нужна своевременная её индексация;

в-третьих, недопустимо включать в понятие МРОТ (минимального размера оплаты труда) различные выплаты.

И сейчас решение этих вопросов по-прежнему остается в повестке дня.

Решение проблемы сохранения трудового потенциала требует от профсоюзов поиска новых эффективных систем управления охраной труда и создания безопасных условий труда. На 99-ой сессии Международной конференции труда в 2010 году прозвучали тревожные цифры международной статистики – 2,3 миллиона работников погибают ежегодно в результате несчастных случаев на производстве и в связи с приобретенными на производстве профессиональными заболеваниями.

Во всем мире ежегодно регистрируется около 340 млн. несчастных случаев на производстве, велики экономические потери от несчастных случаев и производственно обусловленной заболеваемости. Их годовая стоимость в мире, по данным МОТ, составляет 1,25 триллиона долларов, или 4% мирового ВВП.

Вхождение государств Содружества в мировую экономику породило новые проблемы в обеспечении безопасности труда на предприятиях. На многих из них износ производственных фондов достиг критических пределов. Плохие условия труда не только подрывают производительность труда и качество продукции, но и способствуют потерям финансовых и человеческих ресурсов. Как следствие этого, в странах СНГ жертвами производственных травм ежегодно оказываются примерно 12 миллионов мужчин и женщин.

На заседании Исполкома ВКП в ноябре 2010 года был одобрен доклад, подготовленный ВКП совместно Межгосударственным статистическим комитетом СНГ «О состоянии охраны труда в государствах – участниках Содружества». Приоритетом в деятельности профсоюзов, органов власти и управления стран СНГ должны быть эффективные меры по повышению ответственности работодателей за обеспечение безопасности труда.

В государствах Содружества на протяжении двадцати лет проводится реформирование пенсионного обеспечения. Практически всеми странами решён один из сложных вопросов – законодательное введение страховых платежей для финансирования пенсионных систем.

Под воздействием требований профсоюзов стала проводиться индексация пенсий, увеличены размеры минимальной пенсии. В ряде государств Содружества стала возрастать доля расходов ВВП на выплаты населению пенсий и пособий.

Вместе с тем трудовые пенсии в большинстве стран СНГ растут крайне медленно. Это не обеспечивает достойные условия жизни гражданам старшего поколения и ставит пенсионеров на грань нищеты. По своему материальному положению пенсионеры являются наиболее малообеспеченной и беднейшей категорией населения.

До настоящего времени уровень замещения трудовой пенсией утраченного заработка гораздо ниже, чем в развитых экономических странах. Пока ни одно из государств Содружества не ратифицировало Конвенцию МОТ № 102, устанавливающую уровень замещения не ниже 40% утраченного дохода.

27 октября 2011 года на заседании Исполкома ВКП в Киеве (Украина) был рассмотрен доклад «Пенсионная реформа в странах СНГ: результаты и перспективы. Итоги проведения в 2010–2011 гг. в государствах Содружества солидарной профсоюзной акции под девизом «За достойную пенсию». Один из его важных выводов состоит в том, что для устойчивости и эффективности систем пенсионного обеспечения в государствах Содружества ответственность за их развитие необходимо брать на себя и государству, и работодателям, и профсоюзам. И, исходя из осознания этой ответственности, сотрудничать и вести диалог.

Сегодня в странах СНГ существует вопиющее неравенство обеспечении охраны здоровья, в доступности медицинской помощи для трудящихся. Бедные граждане тратят на покупку лекарств и оплату медицинских услуг в 1,5 раза большую долю своего бюджета, чем богатые. Более 8% населения вынуждено нести катастрофические по-своему объёму расходы на медицинскую помощь, и бремя этих расходов существенно больше для бедных, чем для богатых.

Как известно, государственная система здравоохранения эффективно работает только при условии достаточных ресурсов. В развитых странах мира организация системы здравоохранения рассматривается как одно из центральных направлений социальной политики государства, и расходы на здравоохранение в них составляют не менее 8–10% от ВВП.

В странах Содружества, по данным Статкомитета СНГ, соотношение расходов бюджетов на здравоохранение от ВВП составило от 1% до 5%.

Нередко в государствах невозможность повышения гарантированного минимума в оплате труда, пенсий, улучшения дел со здравоохранением, образованием связывают с дефицитами бюджетов. Но ведь резервы для пополнения бюджетов есть.

Речь идёт о необходимости пересмотра самой системы налогообложения доходов граждан в сторону увеличения налоговой нагрузки на богатые слои населения. В нашем регионе поляризация доходов и благосостояния различных слоев населения становится настолько вопиющей, что требует от нас более активных действий по восстановлению социальной справедливости. Но такие акции и сегодня, и в будущем без широкой массовой общественной поддержки успеха иметь не будут.

Выбор ВКП – социальное партнёрство

Основным способом борьбы за достойный труд профсоюзы региона выбрали социальное партнёрство. ВКП также исходит из принципов социального партнёрства на межгосударственном уровне. Сегодня ВКП, её членские организации плодотворно взаимодействуют с межгосударственными органами СНГ и ЕврАзЭС, представляя и отстаивая профсоюзную точку зрения по социально-трудовым проблемам.

ВКП разработала модельный закон о социальном партнёрстве, который был принят МПА СНГ. И сейчас в независимых государствах идет работа по совершенствованию национального законодательства в этой сфере.

Конечно, закон и практика – это вещи разные. Вместе с тем надо признать, что в странах СНГ все-таки идёт реальное воплощение законов в практику. И в этом видную роль играют профсоюзы.

Справедливости ради следует также отметить, что в ряде случаев профсоюзам приходится прибегать к крайним методам борьбы – проводить митинги, акции протеста. Но основной формой все же остается социальный диалог, и его практика постоянно обогащается.

Особое внимание ВКП и её членскими организациями уделяется ведению переговоров и заключению соглашений на предприятиях ТНК. Сложность здесь заключается в том, что основные предприятия компании находятся в одних странах, а головной офис, который определяет всю социально-экономическую политику корпорации – в другой стране.

Ещё в 1997 году в ВКП было разработано и затем по нашей инициативе главами правительств ряда государств СНГ рассмотрено и подписано Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях СНГ. Оно чётко зафиксировало механизм ведения переговоров в этих структурах.

Но вопрос этот сложный и требует дальнейшей внимательной проработки. Не случайно ряд международных отраслевых объединений профсоюзов в настоящее время активно подключились к этой работе. Они ищут новые, оптимальные формы организации социального диалога в ТНК.

Важным достижением стало принятие МПА СНГ нашего предложения включить в модельный закон об акционерных обществах нормы по участию представителей трудящихся в деятельности совета директоров и правления. Это реально даёт возможность профсоюзам участвовать в управлении производством. Это будет содействовать росту заинтересованности трудящихся в эффективности работы предприятий и усилению демократизации управления производством. Это также будет важным фактором развития социального партнёрства.

ВКП и профсоюзы мира

ВКП уделяет пристальное внимание международным вопросам и взаимодействию с мировым профсоюзным движением. Ключевое место ВКП отводит в этом плане развитию международной профсоюзной солидарности. ВКП не считает возможным быть в стороне от важнейших международных кампаний, проводимых Международной конфедерацией профсоюзов, Глобальными федерациями профсоюзов, другими организациями в защиту прав трудящихся и профсоюзов в различных частях мира. Но при этом мы должны признать: права нарушаются не только в дальнем зарубежье, но и в наших странах, и это для нас, пожалуй, важнее всего. Необходима четкая организация солидарных действий в ответ на любое нарушение основополагающих прав трудящихся и профсоюзных свобод.

Главным событием последнего времени стало наше участие – уже в четвёртый раз – во Всемирном дне действий за достойный труд, который ежегодно отмечается мировым профсоюзным движением 7 октября или в ближайшие к нему дни. В 2011 году Международная конфедерация профсоюзов предложила в каче-

стве главной темы профсоюзных выступлений борьбу против ненадёжных форм занятости, ограничивающей права трудового человека. ВКП в своем заявлении также призвала свои членские организации провести в эти дни мероприятия под лозунгами, которые актуальны для их стран.

С учётом национальной и местной специфики в различных регионах прошли яркие и разнообразные массовые профсоюзные мероприятия. В целом же миллионы трудящихся по странам СНГ стали участниками самых различных по форме акций солидарности. Прошедшие мероприятия в целом подтвердили стремление и способность ВКП и её членских организаций активно и в массовом порядке включаться в глобальные акции солидарности, проводимые мировым профдвижением.

К новым рубежам развития профдвижения СНГ

Было бы неправильно утверждать, что в профдвижении региона, в работе ВКП и её членских организаций не существует проблем.

Деятельность профдвижения в странах СНГ пока ещё недостаточно эффективна, и в этом сегодня главная причина медленного, но неуклонного сокращения численности профсоюзных рядов. В настоящий период эта тенденция несколько ослабла, но это может вызывать лишь сдержанный оптимизм.

Приём в члены профсоюзов в разном объёме и постоянно происходит во всех членских организациях ВКП. Безусловно, при движении по пути рыночных реформ, в условиях глобализации экономики и в силу разного рода объективных факторов: реструктуризации производства, безработицы, миграции, ухода большого количества трудящихся в частный сектор, изменения самого характера современных трудовых процессов и других, определённые количественные потери членов профсоюзов неизбежны.

В начале и в середине 90-х годов прошлого столетия у многих трудящихся сохранялись такие социально-психологические признаки, как традиционная привязанность к профсоюзам, надежда на их возможности, боязнь остаться один на один с опасностями и неопределенностью рыночной экономики.

Профсоюзы выдержали проверку на прочность в условиях финансово-экономического кризиса, хотя практически все членские организации ВКП столкнулись с настойчивыми попытками властных структур переложить последствия кризиса на плечи трудящихся.

Сегодня же в условиях стабилизации нынешней общественной структуры и роста экономики во многих странах СНГ происходит старение некогда привыкшей к профсоюзам массы трудящихся. В то же время в трудовую жизнь всё в больших масштабах втягивается новое поколение.

Как работать с молодежью, что следует делать для активного вовлечения молодых людей в наше движение и для максимального использования их потенциала в профсоюзной борьбе – об этом профсоюзы сегодня должны заботиться постоянно. Сегодня членские организации уделяют работе с молодёжью растущее внимание.

Объективный и непредвзятый анализ нынешней ситуации показывает, что численность профсоюзных рядов сегодня определяет такой важный фактор, как

степень доверия трудящихся к профсоюзам, их вера в то, что именно эти организации сегодня, сейчас помогут защитить их жизненные права и интересы.

Если эта вера в профсоюзы у трудящихся есть, то они вполне способны преодолеть и противодействие работодателей, в том числе созданию первичных профсоюзных организаций, и свою робость перед активными действиями из-за боязни потерять работу.

Реформирование профсоюзов в начале 90-х годов прошлого столетия было необходимым и позволило сохранить профдвижение как влиятельную силу в обществе. В дальнейшем наступил момент, когда действующая модель перестала успевать за происходящими в странах СНГ процессами.

Излишне мягкие, порой «размытые» принципы организации и внутренней жизни профсоюзов стали всё очевиднее отставать от жестких и нацеленных на борьбу и на активное противодействие профдвижению принципов организации государственных структур и объединений работодателей.

В современной обстановке трудящиеся ждут от профсоюзов не отдельных тактических успехов, не громких акций. Им нужны явные и весомые изменения в социально-экономической сфере и в социально-трудовых отношениях в пользу наёмных работников.

Профдвижение в первую очередь нуждается в укреплении своего организационного единства, в повышении исполнительской дисциплины и ответственности за выполнение принятых коллегиальными органами решений. Сегодня в уставах ряда профцентров уже предусматривается возможность отмены решений членских организаций, противоречащих общим интересам и нацеленных на раскол.

В последнее время в ряде профцентров стран СНГ появились эффективные механизмы укрепления исполнительской дисциплины. Суть их состоит в том, что руководители членских организаций персонально отвечают за реализацию принимаемых коллегиальными органами профцентров решений.

Необходимость единства действий понимают все. В уставах некоторых профцентров появилась обязанность членских организаций проявлять солидарность в защите прав и интересов профсоюзов.

Тем не менее, в реальной обстановке каждой из стран, в условиях противоречий и разобщения отраслей, профсоюзов и даже целых категорий трудящихся интересы членских организаций в рамках одного профцентра зачастую могут и не совпадать. При этом добиться необходимого уровня сознательной профсоюзной солидарности, жестких и активных действий одних профсоюзов в поддержку других довольно сложно. Эта проблема всегда остро стоит в повестке дня. Но и она может быть решена – при желании и при умении идти на компромиссы во имя достижения общих целей.

Падение численности профсоюзных рядов ставит перед профорганами всех уровней важнейшую задачу повышения привлекательности профсоюзного членства.

Хотя пока ещё в небольших масштабах, но все отчетливее в профдвижении стран СНГ начинает проявляться тенденция объединения родственных отраслевых профсоюзов.

Проблема укрупнения отраслевого профдвижения в целом на пространстве СНГ вплотную касается и международных отраслевых объединений профсоюзов, входящих в ВКП. Становится все более очевидно, что именно укрупнение МО-Пов создаст необходимые предпосылки для их успешной модернизации.

Профсоюзному движению стран СНГ предстоит решать все новые, более сложные задачи по защите законных прав и интересов трудящихся.

В этой борьбе – наряду с решением вопросов сегодняшнего дня – необходимо ставить все более масштабные, перспективные цели, выдвигать и осуществлять инициативы, способные теснее сплотить членские организации ВКП, всё профдвижение региона.

Важнейшим рубежом развития профсоюзного движения СНГ станет предстоящий в 2012 году VII съезд ВКП.

Научный центр профсоюзов – НЦП

Научный центр профсоюзов имеет права юридического лица. Действует на принципах хозяйственного расчета, имеет самостоятельный баланс, счет в банке*.

Научный центр профсоюзов осуществляет аналитическую, исследовательскую, научную и информационную работу в различных аспектах социально-экономической, правовой политики и подготовку для профсоюзных органов всех уровней, а также других заинтересованных организаций научно-обоснованных рекомендаций, направленных на защиту законных прав и интересов членов профсоюзов, трудящихся.

Задачами Научного центра являются: содействие профсоюзам в выработке социально-экономической политики, призванной обеспечивать защиту интересов членов профсоюзов, трудящихся в условиях рыночной экономики в различных форм собственности, разработка предложений по наиболее важным и неотложным проблемам социально-экономического характера.

Так, только по проблемам перестройки системы социального страхования Центром осуществлено более 30 научных разработок в процессе подготовки ряда проектов правовых и нормативных документов.

Одной из основных задач Центра является оказание практической помощи профсоюзным организациям в их информационном обеспечении законодательными и нормативными правовыми актами по трудовым и социально-экономическим проблемам с подробными комментариями специалистов, а также положительным опытом работы профорганизаций.

С этой целью Научный центр профсоюзов начиная с 1993 года по настоящее время сотрудничает со многими профсоюзными комитетами, обслуживая их по абонементу на постоянной основе. Отправка материала с учетом всех изменений в законодательстве по социально-трудовым и экономическим вопросам, производится ежемесячно.

Издательская деятельность Центра направлена на освещение наиболее актуальных для профорганизаций вопросов социально-экономического характера и

* Адрес: 115093, Москва, Б. Серпуховская ул., д. 44, тел. (499) 236-31-50; (499) 236-60-85; (499) 237-05-02; факс(499) 236-84-50

внутрипрофсоюзной работы. Книги рассчитаны на широкий круг читателей: профработников и активистов, товаропроизводителей, работников экономических, юридических служб, специалистов, участвующих в работе по регулированию социально-трудовых отношений.



1.9. ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ УКРАИНЫ FEDERATION OF TRADE UNIONS OF UKRAINE (FPU)

6 октября 1990 г. была создана Федерация независимых профсоюзов Украины*, которая стала правопреемницей Украинского республиканского совета профсоюзов. Декларацию о создании Федерации подписали 25 республиканских отраслевых профсоюзов и 24 региональных межсоюзных профобъединения.

В ноябре 1992 г. на II (внеочередном) съезде Федерация независимых профсоюзов Украины была переименована в Федерацию профсоюзов Украины.

III съезд ФПУ состоялся 21–23 октября 1997 г.

IV съезд состоялся 19–21 ноября, 12 декабря 2002 г.

5 апреля 2006 г. в г. Киеве состоялся V съезд Федерации профсоюзов Украины, который принял Программу действий на 2006–2011 гг., Резолюции, Обращения и Заявления по актуальным социально-экономическим вопросам, утвердил изменения к Уставу ФПУ.

VI съезд Федерации профессиональных союзов Украины, в работе которого приняли участие около 700 делегатов от Всеукраинских профсоюзов и Территориальных профобъединений, входящих в состав ФПУ, представители международных профцентров и организаций, рассмотрел актуальные вопросы развития профсоюзного движения, принял программные резолюции относительно достойного труда и производительной занятости в Украине, гарантирования трудовых прав, создания условий для защиты социально-экономических интересов трудящихся.

Делегаты внесли изменения в Устав ФПУ, сформировали контрольно-ревизионную и уставную комиссии.

Федерация профессиональных союзов Украины является самым многочисленным профсоюзным объединением в Украине. В ее рядах насчитывается более 8 млн. членов профсоюзов.

В состав ФПУ входят 42 всеукраинских и региональных профсоюзов и 27 территориальных объединений организаций профсоюзов. Членские организации ФПУ объединяют более 85 тыс. первичных профорганизаций.

Основными документами Федерации профсоюзов Украины являются Устав и Программные резолюции. Названия резолюций отражают основные направления работы ФПУ на предстоящий период:

* Адрес: Украина, 01012, г.Киев, площадь Независимости, 2. Телефон: (044) 278-06-08; Факс: (044) 279-48-62; E-mail: fpsu@fpsu.org.ua, Официальный веб-портал: www.fpsu.org.ua

- «Достойный труд – основа социального благосостояния и экономического прогресса»;
- «О повышении эффективности социального диалога»;
- «Гарантированные трудовые права – основа социальной стабильности»;
- «Профессиональные союзы – за развитие социального государства в Украине»;
- »Право на организацию – основа надежной защиты трудящихся»;
- »Молодёжь – надёжная опора профсоюзов»;
- «За качественное и доступное общественное обслуживание».

Целью деятельности ФПУ является выражение, представление интересов и защита прав членских организаций, координация их коллективных действий, содействие сплоченности профсоюзного движения, представительство и защита трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов, которых они объединяют, в органах государственной власти, других государственных учреждениях и организациях, в органах местного самоуправления, в отношениях с работодателями, их организациями, объединениями, а также с другими объединениями граждан.

Выполняя уставные задачи ФПУ:

- отстаивает согласованную позицию членских организаций относительно социально-экономической ситуации и общественно-политических событий, используя для этого все формы и методы профсоюзной деятельности - переговоры, договоренности, посредничество, примирительные процедуры, договоры, обращения к международным организациям, судебным органам, проведение всеукраинских конференций, собраний, пикетирования, демонстраций, митингов, забастовок и т.д.;
- представляет и защищает интересы членских организаций и трудовые, социально-экономические права членов профсоюзов, которых они объединяют;
- разрабатывает стратегию и тактику профсоюзного движения в Украине, содействует повышению эффективности деятельности членских организаций;
- участвует в законотворческой работе через сотрудничество с народными депутатами Украины, проводит экспертизу законопроектов и других нормативно-правовых актов, вносит предложения субъектам права законодательной инициативы;
- проводит переговоры и заключает договоры (соглашения) с Правительством, организациями работодателей и их объединениями;
- организовывает и осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства относительно обеспечения социально-трудовых прав и интересов трудящихся;
- принимает участие в управлении общеобязательным государственным социальным страхованием;
- сотрудничает с профсоюзами и их объединениями, которые не являются членскими организациями ФПУ, с общественными организациями;
- принимает участие в выборах народных депутатов Украины, в органы местного самоуправления согласно законодательства Украины;

- взаимодействует с политическими партиями и движениями, общественными организациями, действия которых не противоречат уставным и программным целям ФПУ.

Выборными органами Федерации профсоюзов Украины являются Съезд, Совет, Президиум ФПУ.

Высшим органом ФПУ является Съезд, который созывается Советом ФПУ один раз в пять лет. Съезд утверждает Устав ФПУ, принимает программные документы и определяет позиции ФПУ относительно социально-экономического и общественно-политического развития государства; принимает постановления, резолюции, заявления, обращения по трудовым, социально-экономическим вопросам и проблемам профсоюзного движения, в отношении действий органов государственной власти и местного самоуправления, работодателей, их организаций и объединений, избирает и увольняет с должности Председателя ФПУ.

В период между съездами высшим выборным органом ФПУ является Совет, который обеспечивает соблюдение Устава, реализацию программных решений съезда.

Выборным органом в период между заседаниями Совета ФПУ является Президиум, который подотчетен и одноконтролен Совету. Президиум организует деятельность ФПУ, определяет тактику действий, координирует действия членских организаций относительно выполнения Устава и Программных резолюций ФПУ, других решений Съезда, Совета, принимает решения о принятии или отказе в принятии профсоюзов и объединений профсоюзов в состав ФПУ, выход и исключение из нее.

Федерация профсоюзов Украины – надежный защитник человека труда ***Социально-экономическая защита***

В реализации основных целей уставной деятельности Федерация профсоюзов Украины сотрудничает с органами государственной власти, местного самоуправления, общественными организациями, работодателями, другими профсоюзами и профсоюзными объединениями. Основным документом, который регулирует отношения ФПУ с властью и работодателями на уровне государства является Генеральное соглашение. Оно направлено на усовершенствование коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развитие социального партнерства, реализацию конституционных прав и гарантий работников. Главным механизмом в реализации профсоюзной позиции по защите прав трудящихся является заключение коллективных договоров и соглашений. Главным заданием является заключение коллективных договоров на каждом предприятии, учреждении и организации, где создан профсоюз. По статистическим данным ФПУ, сейчас в общей сложности заключается более 93 отраслевых и 27 территориальных соглашений, а колдоговорным регулированием охвачено больше 81% работников членских организаций ФПУ.

Под постоянным контролем ФПУ находится соблюдение государственными органами власти социальных стандартов и гарантий трудящихся. Жесткая позиция профсоюзов заставила украинское Правительство в свое время отказаться от намерений ограничить до 50% выплату пенсий работающим пенсионерам, вернуть право на установление досрочных пенсий. ФПУ удалось воспрепятствовать

повышению на 20% цены на газ для населения Профсоюзная сторона не согласовала это правительственное решение, чем поспособствовала многомиллионной экономии семейных бюджетов большинства простых украинцев.

Благодаря усилиям руководства ФПУ удалось в значительной степени активизировать социальный диалог и вывести его на принципиально новый уровень. С недавних пор на каждом заседании Правительства принимает участие постоянный представитель профсоюзов, без согласования с которым не принимается ни одно правительственное решение, затрагивающее социальные аспекты. Существенная работа ФПУ направлена на социальную защиту безработных, малозащищенных слоев общества, регулирование ценовой политики государства с целью материальной поддержки малообеспеченных и неработоспособных граждан.

Законотворческая работа

Она осуществляется через сотрудничество с народными депутатами Украины, путем проведения правовой экспертизы законопроектов и других нормативно-правовых актов, подготовки предложений субъектам права законодательной инициативы относительно принятия или усовершенствования законодательства по вопросам, которые находятся в компетенции профсоюзов.

Федерация профсоюзов Украины представлена в Национальном трехстороннем социально-экономическом совете при Президенте Украины, Украинском координационном комитете содействия занятости населения, общественных коллегиях министерств и ведомств, областных государственных администраций. Управление фондами социального страхования осуществляется на принципах трипартизма.

ФПУ постоянно уделяет внимание вопросам охраны труда. Создание для каждого члена профсоюза здоровых и безопасных условий труда, соблюдение работодателями конституционных прав работников в этой сфере и защите социальных интересов потерпевших в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания, обеспечивает эффективный общественный контроль за выполнением работодателями требований норм и правил. Совершенствование законов и других нормативно-правовых актов по охране труда являются приоритетными направлениями в деятельности профсоюзов.

С целью дальнейшей активизации этого направления работы во всех регионах ФПУ ввела должности технических инспекторов труда. С 2009 года работает Центр независимых экспертиз по охране труда ФПУ. Его главная цель – осуществление независимой экспертизы, аттестации рабочих мест, научно-технической поддержки общественного контроля за состоянием охраны труда. Почтовый адрес Центра: 83017, г. Донецк, бульвар Шевченко, 25, офис 403, 406, 408. Тел.: 062-340-33-34, эл. почта: <http://centrexpert.com.ua/>

Информационная работа

ФПУ занимает активную наступательную позицию в национальном информационном пространстве по отстаиванию социально-экономических прав трудящихся и членов их семей. За короткий период дважды модернизировался официальный веб-портал (ОВП) ФПУ (www.fpsu.org.ua), который стал современным и популярному новостным ресурсом. В 2008 году Всеобщая конфедерация труда

признала информационную работу ФПУ лучшей среди всех профобъединений СНГ.

Регулярно в Пресс-центре ФПУ, оборудованном по последнему слову техники, проводятся пресс-конференции и брифинги руководства ФПУ и руководителей членских организаций. Таким образом, позиция профсоюзов по актуальным социально-экономическим вопросам находит свое отражение в информационных лентах ведущих украинских инфорагентов, в эфире популярных телеканалов. Предприятие ФПУ «Профинформ» издает Всеукраинскую профсоюзную газету «Профспілкові вісті», «Библиотечку председателя профсоюзного комитета».

Активизация информационной работы ФПУ способствует правдивому информированию о многогранной деятельности Федерации. Формирует ее позитивный имидж, прежде всего, как последовательного защитника прав и интересов трудящихся, что повышает авторитет профсоюзов в обществе.

В международной деятельности

ФПУ руководствуется целями и задачами, определенными программными и уставными документами, решениями съездов и выборных органов Федерации.

С 2005 г. ФПУ является членской организацией Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), а с 2006 г. – Международной конфедерации профсоюзов (МКП), которая была создана в результате слияния МКСП и Всемирной конфедерации труда. Председатель ФПУ является членом Генерального Совета и Исполкома МКП. С 2007 г. ФПУ также является членом Пан'европейского регионального совета.

ФПУ поддерживает связи с профсоюзами стран СНГ, Балтии, Бельгии, Болгарии, Вьетнама, Дании, Израиля, Кипра, Китая, Польши, Румынии, Сербии, Словении, Венгрии, Франции, Германии, США и других стран, принимает активное участие в международных семинарах, конференциях, исследованиях при участии МКП и глобальных профсоюзов.

Большое внимание уделяется сотрудничеству с Международной организацией труда, ФПУ принимает участие в ее мероприятиях, в разработке важных для трудящихся конвенций, отстаивая в соответствующих комитетах общую позицию профсоюзов, согласованную в рамках Группы трудящихся МОТ, активно использует возможности МОТ в сфере экспертной оценки проектов законодательных актов, которые проходят обсуждение в Верховном Совете Украины.

ФПУ является членской организацией Всеобщей конфедерации профсоюзов, с которой она сотрудничает в решении вопросов, связанных с обеспечением социальной защиты трудящихся стран СНГ. Поддерживаются связи с Профсоюзным консультативным комитетом при Организации экономического сотрудничества и развития. ФПУ также поддерживает связи с представительством Всемирного банка, МВФ, а в 2009 году получила консультативный статус при Экономическом и социальном совете ООН.

Подготовка профсоюзных кадров и повышение их квалификации

Это направление работы занимает важное место в деятельности всех профсоюзных организаций, входящих в состав ФПУ. Ведущую роль здесь играют Академия труда и социальных отношений ФПУ, Харьковский социально-экономический институт, Институт туризма. В регионах действуют 12 учебно-

методических центров профобъединений, которые оказывают методическую помощь членским организациям, содействуют повышению квалификации профсоюзных кадров.

Гуманитарная работа

ФПУ осуществляет организационную работу, направленную на улучшение физкультурно-массовой и оздоровительной работы в трудовых коллективах совместно с физкультурно-спортивными обществами «Украина», «Спартак», «Колос» и «Водник».

В составе ФПУ находятся оздоровительные, туристические объекты и объекты культуры. Для обеспечения выполнения различных задач при ФПУ создан ряд подведомственных предприятий, организаций и учреждений. Это, в частности, акционерные общества «Укрпрофздравница» и «Укрпрофтур».

ФПУ организует работу и опекает ряд культурных и просветительских объектов. В ведении ФПУ находится одно из наиболее значимых культурных учреждений Украины – Международный центр культуры и искусств. С целью работы в направлении сохранения и приумножения духовных ценностей общества создан Фонд культуры ФПУ, в наблюдательный совет которого вошли известные деятели культуры и искусства, меценаты. Одно из важных направлений деятельности ФПУ – работа с детьми и молодежью. При содействии ФПУ открыто свыше 600 детских оздоровительных заведений, под постоянным контролем профсоюзов находится их материальная база и методическая подготовка кадров. Для формирования гражданской позиции молодежи и привлечения ее к активной общественной деятельности, создан и плодотворно работает Молодежный совет ФПУ. В большинстве членских организаций ФПУ и во многих первичных организациях действуют аналогичные молодежные структуры.

Массовые акции протеста ФПУ

При отстаивании законных прав и интересов трудящихся, Федерация профсоюзов Украины активно использует различные формы борьбы, прибегает к решительным действиям: пикетам, митингам, забастовкам, акциям протеста, подает судебные иски и т.д.

ФПУ регулярно организует и проводит Всеукраинские профсоюзные акции протеста. В 2006 г., протестуя против повышения коммунальных тарифов для населения, в Киев со всех регионов Украины съехались более 300 тысяч членов профсоюзов.

В декабре 2008 года профсоюзы активно выступили против попыток властей переложить основной груз проблем, возникших в период финансово-экономического кризиса, на плечи трудящиеся. ФПУ организовала массовые акции протеста в регионах Украины. В митингах протеста, прошедших в Донецке, Луганске, Кировограде, Полтаве, Херсоне, Чернигове и др. регионах, приняли участие свыше 12 тыс. чел. Завершились они проведением многотысячной Всеукраинской акции в Киеве. В 2009 году в рамках празднования Международного дня солидарности трудящихся – 1 Мая ФПУ возродила традиции празднования этой даты и провела в Киеве массовую акцию солидарности трудящихся, в которой приняли участие свыше 120 тыс. человек со всех уголков страны.

В октябре 2009 года активисты Федерации профсоюзов Украины пикетировали Представительство Международного валютного фонда в Украине. В офисе МВФ состоялись переговоры руководства ФПУ с постоянным представителем МВФ в Украине, результатом чего стала договоренность об активизации сотрудничества между ФПУ и Представительством МВФ относительно условий кредитования международными финансовыми учреждениями украинской экономики.

Для поддержки профсоюзов при проведении коллективных акций на национальном уровне, с целью защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов, был создан фонд солидарности ФПУ.

Начиная с 2009 года 7 октября – во Всемирный день действий за достойный труд и 17 октября – в Международный День борьбы с бедностью ФПУ, ее членские организации проводят массовые мероприятия с целью привлечь внимание властей к решению проблем малообеспеченных слоев общества.

Всеукраинские и региональный профсоюзы в составе ФПУ

- Профсоюз авиастроителей Украины;
- Профсоюз авиаработников Украины;
- Профсоюз работников автомобильного и дорожного хозяйства Украины;
- Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины;
- Профсоюз работников агропромышленного комплекса Украины;
- Профсоюз работников атомной энергетики и промышленности Украины;
- Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Украины;
- Профсоюз производителей и предпринимателей;
- Профсоюз работников угольной промышленности Украины;
- Профсоюз работников газовых хозяйств Украины;
- Профсоюз работников геологии, геодезии и картографии Украины;
- Профсоюз работников государственных учреждений Украины;
- Профсоюз работников энергетики и электротехнической промышленности Украины;
- Профсоюз работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения Украины;
- Профсоюз работников космического и общего машиностроения;
- Профсоюз работников связи Украины;
- Профсоюз работников инновационных и малых предприятий Украины;
- Профсоюз работников культуры Украины;
- Профсоюз работников лесных отраслей Украины;
- Профсоюз работников лесных хозяйств Украины;
- Профсоюз машиностроителей и приборостроителей;
- Профсоюз работников машиностроения и металлообработки Украины;
- Профсоюз трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины;
- Профсоюз работников молодежных жилищных комплексов и комитетов местного самоуправления Украины;
- Профсоюз работников морского транспорта Украины;

- Профсоюз работников нефтяной и газовой промышленности Украины;
- Профсоюз работников оборонной промышленности Украины;
- Профсоюз работников образования и науки Украины;
- Профсоюз работников охраны здоровья Украины;
- Профсоюз работников Проминвестбанка Украины;
- Профсоюз работников радиоэлектроники и машиностроения Украины;
- Профсоюз работников рыбного хозяйства Украины;
- Украинский профсоюз работников речного транспорта;
- Профсоюз работников социальной сферы Украины;
- Профсоюз работников потребительской кооперации Украины;
- Профсоюз работников судостроения Украины;
- Профсоюз работников текстильной и легкой промышленности Украины;
- Профсоюз работников и предпринимателей торговли, общественного питания и услуг;
- Всеукраинский независимый профсоюз работников транспорта;
- Всеукраинский профсоюз «Футбол Украины»;
- Профсоюз работников химических и нефтехимических отраслей промышленности Украины;
- Профсоюз таксистов Украины.

Объединения организаций профсоюзов в АР Крым, областях и г. Киеве в составе ФПУ

- Федерация профсоюзов Винницкой области;
- Федерация профсоюзов Волынской области;
- Днепропетровское областное объединение профсоюзов;
- Донецкий областной совет профсоюзов;
- Федерация профсоюзов Житомирской области;
- Закарпатский областной совет профсоюзов;
- Запорожский областной совет профсоюзов;
- Совет профсоюзов Ивано-Франковской области;
- Киевский городской совет профсоюзов;
- Киевский областной совет профсоюзов;
- Федерация профсоюзов Кировоградской области;
- Федерация независимых профсоюзов Крыма;
- Федерация профсоюзов Луганской области;
- Объединение профсоюзов Львовщины;
- Николаевский областной совет профсоюзов;
- Федерация профсоюзов Одесской области;
- Полтавский областной совет профсоюзов;
- Федерация профсоюзов Ровненской области;
- Сумской областной совет профсоюзов;
- Тернопольский областной совет профсоюзов;
- Объединение профсоюзов Харьковской области;
- Херсонский областной межотраслевой совет профсоюзов;
- Федерация профсоюзов Хмельницкой области;
- Федерация профсоюзов Черкасской области;

- Черновицкий областной совет профсоюзов;
- Федерация профсоюзных организаций Черниговской области;
- Севастопольский городской совет профсоюзов.



1.10. ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

Федерация независимых профсоюзов России образована в 1990 году*. ФНПР является самым крупным профсоюзным объединением трудящихся России.

Федерация объединяет 41 общероссийский профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов, строящих свои взаимоотношения с ФНПР на основе договоров. Во всех республиках, краях, областях Российской Федерации действуют 79 территориальных объединений организаций профсоюзов, которые наряду с отраслевыми профсоюзами являются членскими организациями ФНПР. В общей сложности членские организации ФНПР объединяют около 28 млн. членов профсоюзов (более 95 процентов всех членов профсоюзов в стране).

В Федеральных округах России взаимодействие с законодательными и исполнительными органами власти осуществляют секретари ФНПР. В рамках ФНПР действуют Ассоциации профсоюзов, объединяющие работников непродуцированной сферы, трудящихся базовых отраслей, рабочих оборонной промышленности, машиностроения, транспорта, действующих в сфере предпринимательства и малого бизнеса.

Высшим органом ФНПР является съезд. Очередной – VI съезд ФНПР состоялся в ноябре 2006 года. В период между съездами деятельностью ФНПР руководит Генеральный совет, заседания которого проводятся не реже двух раз в год. Для оперативного руководства деятельностью Федерации из числа членов Генсовета ФНПР избирается Исполнительный комитет ФНПР. Председателем Федерации независимых профсоюзов России с 1993 года избирается Михаил Викторович Шмаков.

Программный документ ФНПР, принятый VI съездом Федерации в ноябре 2006 г. и носящий название «За достойный труд», определяет перспективные задачи Федерации. Это – доведение заработной платы в России до уровня среднеевропейского, обеспечение занятости трудоспособного населения, безопасных условий труда, достойных пенсий, соблюдение государственных социальных гарантий, рост уровня жизни трудящихся и членов их семей.

ФНПР участвует на экспертном уровне в разработке проектов федеральных и региональных законов, касающихся социально-трудовой сферы, соблюдения прав профсоюзов и трудящихся. Действуя в этом направлении, ФНПР активно влияет на процесс совершенствования российского законодательства, в том числе через своих представителей в Государственной Думе – межфракционную депутатскую

* Адрес: Российская Федерация, 119119, г. Москва, Ленинский пр., 42
 Телефон: (495) 938-73-12, Факс: (499)137-06-94, E-mail: pressa@fnpr.ru
 Сайт: www.fnpr.ru

группу «Солидарность». Одним из наиболее значительных эпизодов этой работы стало принятие и совершенствование Трудового кодекса РФ.

Правовые службы ФНПР и ее членских организаций постоянно участвуют в судебных заседаниях, разрешающих трудовые споры и конфликты. Практика показывает: там, где работают профсоюзные юристы, – там более 90% исков членов профсоюзов судами удовлетворяется.

Свой стратегический курс ФНПР всегда связывала с полноценной реализацией механизма социального партнерства. В его основу положен принцип заключения коллективных договоров на предприятиях, отраслевых и региональных трехсторонних соглашений. Практически на всех предприятиях, на которых действуют первичные организации профсоюзов, входящих в ФНПР, заключены коллективные договоры.

ФНПР играет ведущую роль в деятельности профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Из 30 мест профсоюзной стороны РТК ей принадлежат 24. Координатором профсоюзной стороны РТК избран Председатель ФНПР М.В. Шмаков. В рамках работы комиссии регулярно заключаются Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

ФНПР и ее членские организации настойчиво ищут пути реализации интересов членов профсоюзов в рамках переговорного процесса и только в крайнем случае прибегают к организации коллективных действий. Миллионы россиян принимают участие в проводимых под эгидой ФНПР акциях протеста. Первомайские мероприятия профсоюзов наглядно демонстрируют силу и сплоченность профсоюзного движения России. Из наиболее крупных выступлений российских трудящихся под эгидой ФНПР следует отметить:

акцию в связи с отклонением закона «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» (сентябрь 2003 года);

Всероссийскую акцию протеста «Нет – наступлению на социальные права и интересы трудящихся и населения!» (июнь 2004 года) в связи с внесением в Госдуму инициатив Правительства РФ, ущемляющих социально-экономические интересы россиян (Федеральный закон № 122-ФЗ).

Весной 2007 года страну всколыхнули общероссийские коллективные действия, проведенные ФНПР под общим «За соблюдение прав трудящихся! За достойную жизнь!». В поддержку требований ФНПР был проведен сбор миллионов подписей в трудовых коллективах.

Наступление российских профсоюзов будет продолжаться до тех пор, власти не выполнят их справедливые требования по обеспечению достойной жизни для большинства россиян.

Во многом благодаря протестным действиям профсоюзов удастся сдерживать неконтролируемый рост тарифов на жилищно-коммунальные услуги, повышать уровень оплаты труда, заставлять власти садиться за стол переговоров по вопросам обеспечения занятости и охраны труда, соблюдения надлежащих государственных социальных гарантий.

ФНПР имеет развитую систему профсоюзного образования. В нее входят два высших учебных заведения – Академия труда и социальных отношений в Москве и Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. Расширяется сеть их филиалов, которые в настоящее время функционируют в десятках регионов России, а также в странах СНГ. Успешно действуют также 45 учебно-методических центров профсоюзов.

Большое внимание ФНПР уделяет сотрудничеству с профсоюзными центрами стран-членов СНГ. Российский профцентр является членом Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП).

ФНПР активно сотрудничает с Международной организацией труда (МОТ), поддерживает братские отношения с профцентрами более 100 стран мира. ФНПР является членом Международной конфедерации профсоюзов (МКП). Кроме того, ФНПР вошла в состав Всевропейского регионального совета МКП (ВЕРС).



1.11. ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ FEDERATION OF TRADE UNIONS OF BELARUS

Федерация профсоюзов Беларуси* (ФПБ) – национальный профсоюзный центр, республиканское добровольное независимое объединение профессиональных союзов, их объединений и ассоциированных членов, созданный для координации деятельности членских организаций, отстаивания и защиты законных прав и интересов членов профсоюзов, организаций, входящих в ФПБ.

Федерация профсоюзов Беларуси – самое крупное профсоюзное объединение трудящихся Беларуси, насчитывающее в своих рядах более 95% экономически активного населения страны.

На 01.01.2005 в структуру ФПБ входило 29 отраслевых профсоюзов, 6 областных и Минское городское объединения профсоюзов, 89 областных комитетов (советов), 559 городских (районных) органов отраслевых профсоюзов, 23 433 первичных профсоюзных организации. Наиболее многочисленными членскими организациями ФПБ являются Белорусский профсоюз работников агропромышленного комплекса (770348 членов), образования и науки (482956 членов), здравоохранения (274064 членов). Общая численность членов ФПБ составляет 4 млн. человек.

На уровне первичных организаций действуют 11928 цеховых организаций, 67636 профсоюзных групп.

Цели деятельности Федерации профсоюзов Беларуси – координация действий профсоюзов по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов членов организаций, входящих в ФПБ, укрепление солидарности и единства действий профсоюзного движения республики, а также совершенствование и развитие системы социального партнерства.

* Адрес: Республика Беларусь, г. Минск, пр. Машерова, 21. Дом профсоюзов
Телефон/Факс: (375-17) 203-89-93, 203-97-74, E-mail: contact@fpb.by, Сайт: www.fpb.by

Главное направление деятельности Федерации профсоюзов Беларуси – защита конституционных и трудовых прав членов профсоюзов. По инициативе и с участием ФПБ разрабатываются различные нормативные правовые акты, которые являются правовой основой защиты трудящихся и деятельности профсоюзов. ФПБ участвует в разработке и контролирует реализацию республиканских и региональных государственных программ занятости, оздоровления трудящихся и членов их семей, других социальных программ.

Федерация профсоюзов Беларуси осуществляет общественный контроль за выполнением законодательства о труде, охране труда; представляет интересы профсоюзных организаций в примирительно-арбитражных, судебных органах при решении коллективных трудовых споров (конфликтов); осуществляет информационное, организационное и правовое обеспечение деятельности членских организаций.

Деятельность ФПБ сосредоточена на отстаивании позиций по улучшению материального положения и условий жизни людей, обеспечении полной занятости населения, создании новых рабочих мест, обеспечении социальных гарантий, предоставляемых семье, женщинам, детям и молодежи, активизации участия профсоюзов в разгосударствлении и приватизации государственной собственности.

Для успешного решения этих задач Федерация профсоюзов Беларуси развивает социальное партнерство с правительством и объединением нанимателей.

Представители ФПБ, членских организаций и их структур принимают участие в работе коллегиальных органов министерств, ведомств, областных и районных исполнительных комитетов, советов предприятий, что позволяет более оперативно, компетентно и эффективно решать актуальные вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав работников.

Успешно используется практика коллективных переговоров на различных уровнях. Для согласования принципиальных вопросов в области социально-экономических отношений, заработной платы, условий труда, занятости и социальной защиты наемных работников на общенациональном уровне создан и действует Национальный совет по трудовым и социальным вопросам. В областях, отраслях, городах и районах действуют отраслевые, территориальные советы по трудовым и социальным вопросам. Их роль и влияние на реальные социально-экономические процессы растет.

Заключено и действует Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, объединениями нанимателей и профсоюзов. В целом по республике заключено 16993 коллективных договора и 451 отраслевое тарифное и местное соглашение. Коллективно-договорным регулированием трудовых отношений охвачено 92,3% работников предприятий, учреждений, организаций.

Профсоюзам Беларуси – 100 лет

В 2004 году исполнилось 100 лет профсоюзному движению Беларуси. Это важная веха в истории развития движения трудящихся за защиту своих социально-экономических прав и интересов. Вместе с тем это подведение итогов вековой борьбы профсоюзов за свое достойное место в обществе, это большая ответственность каждого профсоюзного лидера и профсоюзного активиста за достигнутые результаты в деле отстаивания прав и интересов человека труда.

Из истории профсоюзов Беларуси

Первые объединения трудящихся по профессиональному признаку появились в 1894 г., а к 1904 г. они были созданы на территории всей Беларуси, фактически сформировалось профсоюзное движение. Это был этап организованной борьбы широких масс трудящихся, объединенных профессиональными союзами в защиту своих экономических интересов. (Поэтому Президиум и Совет ФПБ приняли решение отмечать вековой юбилей профсоюзного движения Беларуси в 2004 году).

Профсоюзное движение развивалось, и уже в мае 1907 года на территории Беларуси был зарегистрирован 101 профсоюз, объединивший 14,5 тысячи членов. Постепенно происходил и процесс централизации профсоюзного движения, создания межсоюзных органов, объединявших различные профсоюзы в масштабе отдельных профессий.

Новый период развития профсоюзов начался после Февраля 1917 г., когда стали активно восстанавливаться ранее существовавшие и организовываться новые профессиональные союзы. В июле 1920 года было создано Центральное бюро профсоюзов, которое затем было преобразовано в Совет профсоюзов Беларуси. Общее число членов профсоюзов составило 87, 2 тысячи человек.

Большую роль в развертывании профсоюзной работы сыграл I съезд профсоюзов Беларуси, который состоялся в Минске 7–13 мая 1921 г. Принятые съездом решения имели важное значение для перестройки работы профсоюзов в условиях перехода к новой экономической политике. Действовавшие самостоятельно немногочисленные профсоюзы впервые создали свой республиканский профцентр, призванный координировать усилия всех профсоюзов для решения сложных конкретных задач.

Прошедший в апреле 1922 г. II съезд профсоюзов Беларуси, наряду с обсуждением экономических проблем и путей их решения, принял решение о перерегистрации членов профсоюзов и переходе от обязательного коллективного членства к добровольному индивидуальному.

В годы Великой Отечественной войны профсоюзы взяли на себя огромную работу по перебазированию предприятий и эвакуации миллионов рабочих и их семей в восточные районы, оказанию помощи в их обустройстве, налаживании производственной жизни, по развитию соревнования тружеников тыла под лозунгом: «Все для фронта. Все для победы!» В восточные районы страны были вывезены 109 предприятий союзно-республиканского значения. Оставшиеся на оккупированной территории рабочие и служащие активно участвовали в партизанском движении и подполье, всеми средствами саботировали выполнение приказов немецкого командования и оккупационных властей.

После войны профсоюзы Беларуси включились в решение задач восстановления и развития народного хозяйства, боролись за улучшение условий труда и быта рабочих и служащих, за налаживание социальной сферы. К 1 января 1946 г. в Беларуси было создано 34 республиканских, дорожных и бассейновых комитетов, 49 областных комитетов профсоюзов и 7678 первичных профсоюзных организаций. Они объединяли 334623 члена профсоюза, или 64,6 % общего числа рабочих и служащих БССР.

За 70 лет советского периода профсоюзы превратились в самую массовую общественную организацию, которая сыграла важную роль в социально-экономическом и культурном развитии белорусского общества.

На XVII съезде 5-6 октября 1990 г. Белорусский Совет профсоюзов был преобразован в Федерацию профсоюзов белорусскую, которая в 2002 году была переименована в Федерацию профсоюзов Беларуси (Федерация профсоюзов, ФПБ). XVII съезд профсоюзов Беларуси объявил себя I съездом ФПБ.

2002 год и прошедший в сентябре 2002 года IV съезд ФПБ дает начало новейшему периоду в истории профсоюзов Беларуси.

После IV съезда в профсоюзном движении Беларуси произошел ряд позитивных перемен, которые создали хорошие предпосылки для повышения эффективности защиты прав членов профсоюзов, для роста рядов профсоюзов, укрепили их финансовое положение. Благодаря избранному съездом курсу на социальное партнерство, отказу от конфронтации с властью, в короткое время удалось решить целый комплекс вопросов. Восстановлен безналичный порядок сбора профсоюзных взносов. Возобновлен социальный диалог в рамках Национального совета по трудовым и социальным вопросам. ФПБ добилась участия профсоюзов в подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы трудящихся. Федерация профсоюзов добилась включения в проект закона о бюджете норм, обеспечивающих создание инновационного фонда, а также освобождения от налогообложения прибыли, направляемой на развитие материальной базы профсоюзных объектов социально-культурной сферы. Восстановлены права технической и правовой инспекций профсоюзов, расширены их возможности. Удалось сплотить Федерацию профсоюзов. Укреплена организационная структура ФПБ. Возвращены в ее состав ранее вышедшие организации и отдельные члены профсоюзов. Восстановлена и развивается материальная база.

Правовая работа ФПБ

Федерацией профсоюзов Беларуси был предпринят ряд мер по усилению правовой работы профсоюзов, повышению эффективности общественного контроля в сфере социально-трудовых отношений.

Практическая реализация правозащитной функции профсоюзов посредством осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде обеспечивается созданными в их структурах правовыми службами, которые представлены правовой и технической инспекциями труда, юридическими консультациями. ФПБ готовит заключения по проектам нормативных правовых актов, предложения по совершенствованию законодательства, касающегося сферы деятельности ФПБ, участвует в разработке проектов нормативных правовых актов в указанной сфере. ФПБ взаимодействует с Парламентом Беларуси, имеет статус постоянно наблюдателя при Парламентском собрании Союза Беларуси и России.

С 2003 г. в ФПБ действует централизованная юридическая консультация, услугами которой могут пользоваться все члены профсоюзов. Основной ее задачей является оказание бесплатной квалифицированной юридической помощи членам профсоюзов, трудовые или социально-экономические права которых нарушены.

Контроль за выполнением законодательства о труде

Права и возможности профсоюзов в осуществлении общественного контроля достаточно сильны. Технические инспекторы труда наделены правом вручать нанимателям обязательные для исполнения представления, а общественным инспекторам по охране труда возвращено право осуществления общественного контроля.

В настоящее время в членских организациях ФПБ продолжается формирование инспекций труда, работает 42 технических инспектора труда, более 40 тысяч общественных инспекторов по охране труда, создано более 11 тысяч общественных комиссий по охране труда. Их усилиями ежегодно проводится более 100 тысяч обследований условий труда на рабочих местах, что позволяет значительно сократить травматизм и заболевания на производстве.

Совершенствование оплаты труда

Федерация профсоюзов Беларуси отстаивает принцип равной оплаты за равнозначный труд, вносит предложения по совершенствованию структуры заработной платы, добивается отмены и изменения нормативных актов, ограничивающих возможности субъектов хозяйствования по повышению уровня оплаты труда. Отклонено предложение Правительства о введении почасовой тарифной ставки оплаты труда. Проводится постоянная работа по совершенствованию системы минимальных государственных гарантий. По настоянию ФПБ постоянно увеличивается размер минимальной заработной платы. Своей задачей ФПБ ставит поэтапное приближение размера минимальной оплаты труда к величине бюджета прожиточного минимума и до минимального потребительского бюджета. Особое внимание ФПБ уделяет своевременной выплате заработной платы, усилению контроля по соблюдению законодательства в области оплаты труда.

Методическая работа и обучение профсоюзных кадров

Федерация профсоюзов Беларуси регулярно разрабатывает и распространяет методические руководства и рекомендации в помощь профсоюзному активу по защите прав и интересов: методические рекомендации по защите прав трудящихся в процессе приватизации, при создании акционерных обществ, проведении процедуры банкротства, рекомендации по соблюдению законодательства о труде и др. Одним из важнейших направлений деятельности профорганов любого уровня является подготовка и обучение профсоюзных кадров и актива. Процесс обучения профкадров налажен и через учебное заведение Федерации профсоюзов Беларуси - Международный институт трудовых и социальных отношений, в котором создан специализированный центр подготовки профсоюзных кадров.

Международное сотрудничество

Федерация профсоюзов укрепляет контакты как с национальными профцентрами стран СНГ (России, Украины, Казахстана, Азербайджана, Кыргызстана, Грузии, Таджикистана, Молдовы, Армении), так и с профсоюзными организациями и объединениями иных зарубежных государств (Сирии, Греции, Чехии, Германии, Франции, Италии, Болгарии, Польши, Китая, Японии и др.).

ФПБ сотрудничает с Международной организацией труда. Представители ФПБ принимают участие в ежегодных Международных конференциях труда.

Следует отметить конструктивное развитие отношений с Всеобщей конфедерацией профсоюзов (ВКП), членом которой является ФПБ. ВКП – регио-

нальное международное профсоюзное объединение в рамках СНГ, ФПБ всегда пользовалась поддержкой этой организации и активно принимает участие в ее работе.

Плодотворным сотрудничеством характеризуются отношения между Федерацией профсоюзов Беларуси и Всемирной федерации профсоюзов (ВФП). Достигнуты договоренности о развитии сотрудничества между ФПБ и ВФП, а также о том, что Всемирная федерация профсоюзов, используя свой опыт и авторитет, окажет содействие Федерации профсоюзов Беларуси в донесении объективной и полной информации о деятельности ФПБ и происходящих процессах в профсоюзном движении Беларуси до мировой общественности. Федерация профсоюзов Беларуси возобновила членство в этой влиятельной международной организации.

Иные направления работы ФПБ

Большое внимание Федерация профсоюзов Беларуси уделяет решению вопросов быта, организации досуга трудящихся и членов их семей, развитию духовной культуры человека труда, пропаганде здорового образа жизни. Федерации удалось значительно активизировать работу в этом направлении. ФПБ объявила благотворительную акцию «Профсоюзы – детям», в рамках которой профсоюзные комитеты взяли шефство на постоянной основе над 168 детскими домами, школами-интернатами и социальными приютами, в которых воспитываются дети-сироты, оказывает финансовую поддержку летнего оздоровления детей, оказывает адресную помощь семьям членов профсоюзов.

Значительно оживилась и спортивно-массовая работа профсоюзных организаций – это и ежегодные межотраслевые спартакиады, и спортивные праздники республиканского масштаба. Создан спортивный клуб Федерации профсоюзов Беларуси. Федерация профсоюзов Беларуси имеет в своей структуре 173 детско-юношеские спортивные школы, что составляет 40 процентов от общего числа в республике, в которых занимаются более 53 тыс. детей, подростков и молодежи по 57 видам спорта, работают 1,9 тыс. тренеров-преподавателей. В составах сборных команд страны по видам спорта выступают 1172 профсоюзных спортсмена, что составляет почти 30% от общего количества. Федерация профсоюзов Беларуси вносит весомый вклад в развитие культуры Беларуси. В 2003 г. был отреставрирован и начал свою работу Республиканский дворец культуры профсоюзов, являющийся национальным архитектурным памятником. ФПБ активно поддерживает детское творчество, предоставляя сцену молодым талантам и привлекая к ним общественное внимание. ФПБ оказывает помощь Белорусскому союзу художников. Федерация профсоюзов Беларуси проводит работу по патриотическому воспитанию граждан, поддерживает ветеранские организации Беларуси, взяла шефство над мемориальным комплексом «Курган Славы».

Следует отметить также развитие работы ФПБ в сфере оздоровления трудящихся. Ежегодно в санаториях, пансионатах, домах отдыха Федерации профсоюзов Беларуси проходит лечение и отдыхает около 100 тысяч человек.

На особом счету находится санаторно-курортное лечение и оздоровление детей. Федерация профсоюзов Беларуси имеет 3 санатория для детей и 45 оздоровительных лагерей для отдыха детей во время школьных каникул.

ФПБ имеет свой гимн и марш.

1 мая 2004 г. профсоюзные организации отметили свой юбилей – 100-летие профсоюзного движения Беларуси (празднование годовщины приурочено к Празднику труда – 1 Мая). В ознаменование 100-летия возникновения профсоюзного движения Беларуси Федерацией был учрежден юбилейный знак «Федэрацыя прафсаюзаў Беларусі: 100 гадоў прафсаюзнаму руху».

По инициативе ФПБ Указом Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2004 № 207 учреждена юбилейная медаль «100 гадоў прафсаюзнаму руху Беларусі».

Федерация профсоюзов Беларуси укрепляет свою материальную базу. В состав ФПБ входит ряд ассоциированных членов, выполняющих задачи и цели, стоящие перед организацией по различным направлениям:

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный институт трудовых и социальных отношений», в котором ежегодно обучается 4,5 тысячи студентов по 7 специальностям;

Санаторно-курортное предприятие «Белпрофсоюзкурорт», в составе которого 13 санаториев, 2 пансионата с лечением, 1 дом отдыха;

Туристско-экскурсионное предприятие «Беларустурист», объединяющее 6 гостиниц во всех областях Беларуси, 9 туристско-оздоровительных комплексов, 30 туристических бюро;

Два столичных гостиничных комплекса – «Турист» и «Орбита»

Два автотранспортных предприятия;

Спортивный клуб Федерации профсоюзов Беларуси;

Строительно-производственное предприятие «Белпрофстрой»;

Консервный завод Федерации профсоюзов Беларуси;

Республиканский Дворец культуры профсоюзов;

Республиканский Дворец культуры ветеранов;

Редакция газеты «Беларускі Час»;

Радиостанция «НОВОЕ РАДИО»;

Типография Федерации профсоюзов Беларуси.



Раздел 2. ОСНОВА БЕЗОПАСНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. КОНВЕНЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Это международный договор на уровне правительств государств по вопросам *трудовых отношений* (включая *охрану труда*), предусматривающий соблюдение общепризнанных, согласованных правил. Конвенция (*франц.* convention < *лат.* conventio – договор, соглашение) принимается на проходящей ежегодно *Международной конференции труда*, которая является высшим органом *Международной организации труда* (МОТ).

В Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой МОТ в 1998 г., заявлено, что все государства-члены МОТ имеют обязательство, вытекающее из единственного факта их членства в Организации, — соблюдать, укреплять, реализовывать в духе доброй воли и в соответствии с Уставом основополагающие принципы в сфере *труда*:

- свободу ассоциации и реальное признание права на ведение *коллективных переговоров*;
- упразднение всех форм *принудительного* или обязательного *труда*; реальное запрещение детского труда; недопущение *дискриминации* в сфере труда и занятости.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры разных стран в соответствии с конституциями являются составной частью их правовой системы. Если международным договором установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

МОТ приняты 177 конвенций и 184 рекомендации. Они охватывают практически все аспекты трудового права и права в области социального обеспечения. 50 конвенций были ратифицированы СССР, из них 43 продолжают действовать в РФ. Украиной по состоянию на 2007 г. ратифицировано 62 Конвенции МОТ. К числу наиболее важных, принятых Генеральной конференцией МОТ, по вопросам ОТ относятся конвенции (К):

- ◆ 1932 г. (№29) о принудительном или обязательном труде;
- ◆ 1947 г. (№ 81) об инспекции труда в промышленности и торговле и Протокол 1995 г. к К. 1947 г. об инспекции труда;
- ◆ 1950 г. (№ 87) о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы;
- ◆ 1948 г. (№ 90) о ночном труде подростков в промышленности;
- ◆ 1951 г. (№ 98) о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров;
- ◆ 1953 г. (№ 100) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;
- ◆ 1952 г. (№ 103) об охране материнства;

- ◆ 1959 г. (№ 105) об упразднении принудительного труда;
- ◆ 1960 г. (№ 111) о дискриминации в области труда и занятий;
- ◆ 1960 г. (№ 115) о защите трудящихся от ионизирующей радиации;
- ◆ 1966 г. (№ 122) о политике в области занятости;
- ◆ 1976 г. (№ 138) о минимальном возрасте для приема на работу;
- ◆ 1977 г. (№ 148) о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;
- ◆ 1978 г. (№ 150) о регулировании вопросов труда;
- ◆ 1981 г. (№ 155) о безопасности и гигиене труда и производственной среде;
- ◆ 1983 г. (№ 159) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов;
- ◆ 1986 г. (№ 162) об охране труда при использовании асбеста;
- ◆ 1991 г. (№ 167) о безопасности и гигиене труда в строительстве;
- ◆ 1999 г. (№ 182) о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда;
- ◆ 2006 г. (№ 187) об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.



2.2. НОРМЫ ПРАВА

Это общеобязательные правила поведения, установленные или санкционированные государством и обеспеченные его принудительной силой. Формой существования Н. п. являются соответствующие *нормативные правовые акты*, а также иные источники права.

В зависимости от отраслей права различают: административно-правовые, гражданско-правовые, уголовно-правовые Н. п., нормы трудового, экологического, международного, конституционного, хозяйственного и других отраслей права. По времени действия Н. п. подразделяются на:

- постоянные – действуют до их официальной отмены;
- временные – действуют только в пределах определенного промежутка времени, по истечении которого они прекращают свое действие.

По содержанию Н. п. подразделяются на:

- ◆ бланкетные — такие правила поведения, действие которых основывается на содержании специфических правил;

- ◆ делегированные — изданные каким-либо органом исполнительной власти или организацией за рамками их компетенции по поручению (управомочению) вышестоящего (компетентного) государственного органа;

- ◆ диспозитивные – предоставляющие субъектам права возможность самим решать вопрос об объеме и характере своих прав и обязанностей. В отсутствие такой договоренности вступает в действие второе предписание, содержащееся в них. Примером диспозитивной Н. п. служит предписание трудового права, которое устанавливает, что при переводе работников на другую работу, когда это связано с переездом их в другую местность, им и членам их семей выплачиваются стоимость проезда, расходы на перевозку имущества, суточные и т. д. При отказе

работников от перевода на работу в другую местность указанные суммы не выплачиваются;

- ◆ законодательные – непосредственно содержащиеся в законах;

- ◆ запрещающие – указывающие на недопустимость совершения лицом каких-либо действий. Иначе говоря, они требуют воздержания от них. Так, в соответствии с нормами гражданского права не допускаются односторонний отказ от исполнения обязательства, а в соответствии с нормами трудового права — одностороннее изменение условий договора;

- ◆ императивные (категорические) — содержащие властные предписания, отступления от которых не допускаются. Примером может служить норма трудового права, указывающая на недопустимость замены отпуска денежной компенсацией;

- ◆ общие – распространяющие свое действие на всех лиц, проживающих в пределах данной местности, государства;

- ◆ обязывающие – предписывающие лицам совершать определенные положительные действия;

- ◆ отсылочные – непосредственно указывающие на другие нормы права как на условие своего действия;

- ◆ охранительные – регулирующие общественные отношения, связанные с юридической ответственностью применением мер государственного принуждения. Они еще называются нормами процессуального права;

- ◆ подзаконные – содержащиеся в нормативных правовых актах, изданных во исполнение законов;

- ◆ регулятивные – предписания, устанавливающие права и обязанности участников правоотношений. Примером регулятивных норм может служить раздел конституции государства, закрепляющий права и обязанности граждан;

- ◆ специальные – действующие лишь в отношении определенной категории лиц (военнослужащих, студентов, работников правоохранительных органов и т. п.);

- ◆ уполномочивающие – предоставляющие лицам возможность совершения определенных действий, влекущих юридические последствия.



2.3. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Это законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие *трудовые отношения* между *работником* и *работодателем* и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (в т. ч. в сфере *охраны труда*) в соответствии с конституциями государств и законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об ОТ), состоящим из трудовых кодексов, иных законов, содержащих нормы трудового права;

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- указами президентов;
- постановлениями правительств и нормативными правовыми актами органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами субъектов государства;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать трудовому кодексу государства.

Трудовое законодательство относится к совместному ведению государством и его субъектами, т. е. трудовые и тесно связанные с ними отношения регулируются как актами государственного уровня, так и актами субъектов государства.

Трудовое законодательство содержит важные положения, связанные с иерархией законов и иных нормативных правовых актов, включая законы и иные нормативные правовые акты субъектов государства, которые не должны противоречить основному закону, иным законам, указам Президентов, нормативным правовым актам органов исполнительной власти. При этом за трудовым кодексом в системе актов, регулирующих трудовые отношения, закреплено значение основополагающего документа.

Установлено также разграничение полномочий между органами государственной власти и органами государственной власти его субъектов в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Если закон или иной нормативный правовой акт субъекта государства, содержащий нормы трудового права, противоречит основному закону или иным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный трудовым кодексом или иными законами, применяется положения основного закона.

Основные задачи трудового законодательства:

- ◆ создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;
- ◆ правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений: по *организации труда* и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя;
- ◆ профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- ◆ участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- ◆ материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда;
- ◆ надзор и контроль (в т. ч. профсоюзный) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об ОТ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров;

◆ обязательное специальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством.



2.4. ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПО БЕЗОПАСНОСТИ, ОХРАНЕ ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Это программа «За безопасный труд» (Safe Work), разработанная *Международной организацией труда* (МОТ) и направленная на повышение уровня *безопасности труда и культуры труда* во всем мире (далее — Программа). Состоит из 5 основных элементов: *гигиена труда* и окружающей среды, безопасность труда, содействие *здоровью* трудящихся и здоровым *условиям труда*, развитие инспекции труда и деятельность Международного информационного центра по безопасности и гигиене труда (CIS).

Задачи. МОТ решает 4 основные:

- разработка политики и программы профилактики для защиты трудящихся в опасных профессиях и отраслях;
- распространение эффективной ОТ на уязвимые категории трудящихся, обычно не охватываемые традиционными защитными мерами;
- ведение работы с правительствами государств-членов МОТ, организациями предпринимателей и трудящихся по решению проблем, связанных с условиями жизни и *труда*, охраной здоровья трудящихся;
- стремление к осознанию представителями политических и властных структур социально-экономического значения улучшения ОТ, качества отчетности в данной области.

Стратегия. Для решения каждой задачи разработана своя стратегия. Общее — это разъяснительная работа, создание информационной базы, укрепление потенциала партнеров, поддержка программ прямого действия. Программа направлена на то, чтобы во всем мире осознали масштабы и последствия *несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний* и чтобы вопросы охраны и гигиены труда были поставлены в международную повестку дня.

В рамках Программы должны проводить фундаментальные исследования, собирать статистические данные, вести работу со средствами массовой информации, доказывая, что ОТ дает существенные выгоды, в т. ч. повышение производительности и качества труда, экономию средств и др.

Важная часть Программы — глобальная программа технического сотрудничества. В первую очередь необходимо обеспечить *безопасность* в отраслях, где особенно велик риск для жизни и здоровья, — таких, как сельское хозяйство, горнодобывающая промышленность и строительство, а также профессиональным категориям, которые подвержены эксплуатации и злоупотреблениям — это женщины, дети и мигранты.

Результаты. Основными результатами выполнения Программы приняты:

◆ доклад об условиях жизни трудящихся в мире, о *производственных рисках*, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, о проводимой политике и имеющемся опыте, о направлениях будущей деятельности;

◆ фильм по охране и гигиене труда;

◆ новые нормы по охране и гигиене труда;

◆ техническая помощь государствам-членам МОТ во введении новых норм;

◆ согласованные системы маркировки химических веществ;

◆ сертификаты безопасности;

◆ методика извещения об опасности;

◆ принципы защиты от радиации;

◆ классификация рентгено снимков больных пневмокониозом;

◆ системы оперативного реагирования, особенно в отношении химической безопасности и охраны здоровья, в т. ч. за счет облегчения доступа к информационным сетям и ускорения информационного обмена;

◆ программы и пособия по ОТ, предназначенные для обучения владельцев малых и средних предприятий;

◆ повышение эффективности и масштабов деятельности систем трудовой инспекции;

◆ банк данных по политике, программам и положительному опыту организаций;

◆ методика обучения и анализа;

◆ программы, направленные на решение проблем трудящихся, включая стресс, употребление наркотиков и алкоголя;

◆ международная программа технического сотрудничества, а также национальные и отраслевые программы по охране и гигиене труда и окружающей среде.



2.5. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Это одно из основных направлений государственной внутренней политики. Государство является гарантом справедливой социальной политики, координатором интересов всех групп общества.

Обязанность государства защищать право каждого человека на *труд* в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, определена в основном законе стран – конституциях. Направления государственной политики в области *охраны труда* обозначены в соответствующих статьях трудового законодательства.

Обеспечение приоритета сохранения *здоровья* и жизни *работников* по отношению к любым другим результатам *трудовой деятельности* — один из главных общечеловеческих принципов, соответствующий:

• Всеобщей декларации прав человека;

• Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах;

- декларациям и конвенциям *Международной организации труда*;
- международным обязательствам государств, принятым в рамках ОБСЕ (СБСЕ);
- Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека;
- Конституции.

Закрепление этого принципа выдвигает на 1-е место в ряду обязанностей *работодателей* и других организаторов производства обязанность обеспечивать нормальные и безопасные *условия труда* его участникам. Правовым регулированием ОТ является принятие законов и иных нормативных правовых актов государства, законов и иных нормативных правовых актов субъектов государства об ОТ.

В основном законе закреплён метод решения задач в области ОТ путем разработки и реализации целевых (государственных, отраслевых и территориальных) программ улучшения *условий и охраны труда*. Эти программы позволяют координировать работу субъектов государства и его органов исполнительной власти, что способствует повышению эффективности государственной политики в области ОТ.

Осуществляя управление ОТ, органы государственной власти устанавливают правила, процедуры и критерии, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Государственный надзор и контроль за соблюдением нормативных требований ОТ строятся на принципах, соответствующих положениям ратифицированных конвенций МОТ.

Государство содействует общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников. Такой контроль могут проводить *профессиональные союзы*. Основные права профсоюзов, в т. ч. право на осуществление контроля за соблюдением *трудового законодательства*, закреплены также в законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюзы имеют право контролировать состояние ОТ в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, взаимодействовать с государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, образовывать собственные инспекции труда.

Расследование обстоятельств и причин *несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний* имеет первостепенное значение для предупреждения этих негативных явлений, является частью государственной политики в области ОТ. Принципы и порядок их расследования, оформления, учета установлены законом, а также в утвержденных Положениях об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях.

Государство обязано защищать интересы работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. *Возмещение вреда*, причиненного здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, регулируется законами государств «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

За тяжелую работу и работу с *вредными и (или) опасными условиями труда* гарантируется:

- ◆ повышенная оплата;
- ◆ льготное пенсионное обеспечение, осуществляемое в соответствии с действующим пенсионным законодательством на основании Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- ◆ сокращение продолжительности *рабочего дня* и предоставление *дополнительного* оплачиваемого *отпуска*;
- ◆ бесплатная выдача (по установленным нормам) молока или др. равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

Государство участвует в финансировании *мероприятий по охране труда*. На реализацию целевых программ выделяются средства из бюджета или из *Фонда социального страхования*.

Организация государственной статистической отчетности об УТ, *производственном травматизме*, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях осуществляется госкомстатами и органами государственной статистики в субъектах государства на основе единых форм и принципов государственного статистического наблюдения.

Например в РФ функционирует *Российская информационная система охраны труда* (РИСОТ). Эта система была создана при реализации Федеральной целевой программы улучшения условий и охраны труда на 1998— 2001 гг. Доступ к ней осуществляется через Интернет. Резидентами РИСОТ в субъектах РФ являются, как правило, базовые центры ОТ. РИСОТ содержит действующие законодательные и иные нормативные правовые акты по ОТ, в т. ч. государственные стандарты, санитарные правила и нормы, строительные нормы и правила, документы межотраслевого и отраслевого характера и др. База данных РИСОТ постоянно пополняется.

Международное сотрудничество в области охраны труда происходит в основном в рамках деятельности МОТ, членом которой является большинство государств, а также на основе многосторонних и двусторонних межправительственных соглашений.

Государство должно проводить эффективную налоговую политику, стимулирующую создание безопасных УТ, разработку и внедрение безопасных технических устройств и технологий, производство СКЗ и СИЗ. Работодателю (налогоплательщику) предоставлено право уменьшать полученные доходы на сумму расходов по обеспечению нормальных УТ и ОТ, предусмотренных законодательством, а также расходов на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными УТ.

Реализация основных направлений государственной политики в области ОТ обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти и ее субъектов, а также органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных

уполномоченных работниками представительных органов на основе общепризнанных принципов *социального партнерства*.



2.6. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Это деятельность органов государственной власти и управления по регуляции социально-экономических отношений, гармонизации всех сфер общества, достижению баланса интересов основных социальных групп, обеспечению стабильности и гражданского согласия.

Основные задачи государственной социальной политики:

- улучшение материального положения и условий жизни граждан;
- обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;
- гарантия конституционных прав граждан — на *труд*, социальную защиту, образование, охрану *здоровья*, обеспечение жильем и др.;
- переориентация на семью, предоставление прав и социальных гарантий семье, женщинам, детям, молодежи;
- нормализация и улучшение демографической ситуации, снижение смертности;
- развитие социальной *инфраструктуры*.

Для решения этих задач требуется:

- ◆ проводить политику занятости так, чтобы не допустить массовой безработицы и не препятствовать высвобождению рабочей силы в связи со структурной перестройкой экономики;
- ◆ восстанавливать роль доходов от *трудовой деятельности* как основного источника доходов населения и важнейшего *стимула* развития производства, повышения трудовой активности *работников*;
- ◆ добиваться справедливого распределения доходов на основе совершенствования системы индивидуального налогообложения доходов и *собственности* граждан, увеличения ставок налогов для лиц с высокими личными доходами и снижения налоговой нагрузки на низкодоходные группы населения, введения эффективного контроля за реальными доходами, в т. ч. путем проверки соответствия размеров декларируемых налогоплательщиками доходов фактически произведенным ими расходам;
- ◆ стимулировать использование доходов от трудовой и предпринимательской деятельности, доходов от собственности для инвестирования и кредитования социально значимых программ, направленных на улучшение жилищных условий и медицинского обслуживания, получение образования;
- ◆ усиливать адресность социальной поддержки нуждающихся граждан на основе учета материального положения семей и заявительского принципа назначения пособий;

◆ повышать роль социального страхования как важнейшего механизма защиты граждан при утрате заработка в случае безработицы, болезни, др. социальных и профессиональных рисков;

◆ обеспечивать стабильное финансирование социальной сферы, социальных программ.



2.7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Это сохранение и укрепление физического и психического *здоровья*, поддержания долголетней активной жизни работающих граждан страны; совокупность мер политического, экономического, правового, социального и медицинского характера. Решение комплексных проблем охраны здоровья работников возложено на государство и общество в целом, медицинские аспекты входят в компетенцию системы *здравоохранения*. Медицинские учреждения осуществляют лечебно-профилактическую помощь работающим на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Муниципальный уровень: учреждения первичного звена здравоохранения (врачи общей практики, врачи-терапевты, участковые, специалисты).

Функции:

- профессиональная ориентация *работников* с учетом индивидуальных и групповых/рисков развития профзаболеваний;
- контроль за состоянием здоровья работников и допуск к профессиональной деятельности, связанной с повышенной опасностью для жизни и здоровья;
- проведение экономически и клинически эффективных профилактических, оздоровительных, лечебных и реабилитационных мероприятий;
- разработка и научное обоснование порядка осуществления *экспертизы связи заболевания с профессией* и необходимых нормативных и правовых актов;
- осуществление системных мер медико-социальной реабилитации больных и инвалидов.

Региональный уровень: *центры профпатологии* (врачи-проф-патологи).

Функции:

- ◆ организация и контроль за деятельностью медицинских учреждений и специалистов общей лечебной сети по медицинскому обеспечению работников, оказание им методической и практической помощи;
- ◆ организация взаимодействия с органами и подразделениями Минтруда, *Фонда социального страхования*, хозяйствующими субъектами и др. организациями по усилению медико-социальной защиты работников;
- ◆ проведение углубленных *медицинских осмотров* тех, кто работает в течение длительного времени во *вредных и опасных условиях труда*;
- ◆ проведение *экспертизы профессиональной пригодности* и *экспертизы связи заболевания с профессией*;

◆ участие в проведении лечения, медицинской реабилитации больных и инвалидов по профзаболеванию.

Государственный уровень: Центр профпатологии Минздрава, клиники профпатологии АМН и профильных НИИ Минздрава.

Функции:

- организационное и научно-методическое сопровождение деятельности системы медицинского обеспечения работающих и пострадавших;
- развитие службы профпатологии;
- консультирование специалистов и пострадавших в сложных диагностических и экспертных вопросах;
- проведение *экспертизы связи заболевания с профессией* в сложных и конфликтных ситуациях;
- участие в разработке и реализации государственной и отраслевой политики медико-социального обеспечения работающих и пострадавших.



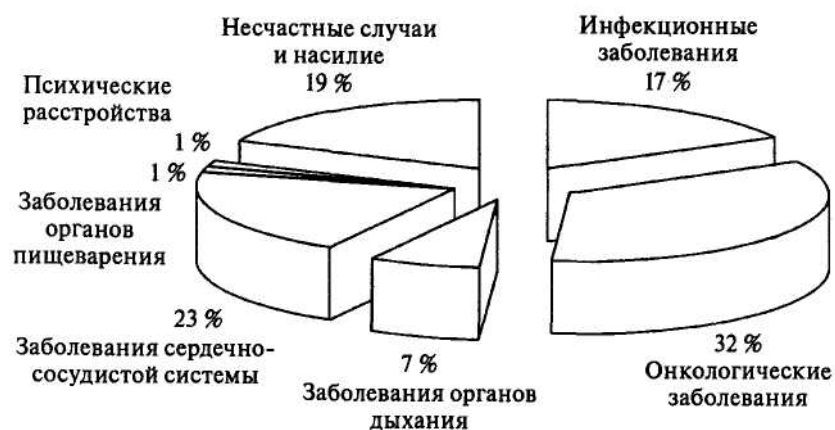
2.8. ОХРАНА И ГИГИЕНА ТРУДА В СТРАНАХ МИРА

Международная организация труда – ведущее учреждение ООН в сфере защиты прав трудящихся, в борьбе за охрану и гигиену труда. В результате несчастных случаев и болезней, вызванных *производственными факторами*, каждый год на планете погибает до 2 млн мужчин и женщин.

Смертность. Ни в одной стране мира не регистрируются все заболевания, вызванные производственными факторами. Регистрируются *несчастные случаи на производстве*, хотя и с этим положение – неудовлетворительное. Показатели смертности устанавливаются на основе имеющихся данных об известных действующих производственных факторах, вызывающих *профессиональные заболевания*, особенно в промышленно развитых странах.

В развивающихся странах подобные исследования не проводились или проводились лишь в ограниченных масштабах. Однако можно предположить, что соотношение между воздействием вредных факторов и заболеваемостью в этих странах такое же, как и в промышленно развитых странах. Реакции человека на вредные факторы во всем мире одинаковы. Большая часть трудовых процессов также носит универсальный характер. В сельском хозяйстве, горнодобывающей и обрабатывающей промышленности, при строительстве дорог и зданий, на транспорте, в секторе общественного и частного обслуживания во всем мире используются одни и те же *методы*.

Смертность от производственных факторов в странах мира



Определены и существенные различия.

В развивающихся странах многие производственные процессы более трудоемкие, чем в промышленно развитых странах; климатические условия более неблагоприятные, особенно в тропиках (однако для них характерны открытые производственные площади, полное или частичное отсутствие стен и лучшая естественная *вентиляция* производственных помещений); уровень знаний и степень осознания опасностей (следовательно, уровень профилактики) значительно ниже; применяются менее сложные машины; стали шире применяться химические вещества (*асбест, пестициды* и др.) при отсутствии необходимого контроля; распространены инфекционные заболевания.

Индустриализация ведет к быстрому росту числа несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Позже положение меняется к лучшему в результате проведения политики, направленной на *охрану труда*. Несчастные случаи на производстве считаются 3-й основной причиной смертности в связи с *трудовой деятельностью*. Часто они происходят с молодыми и неопытными *работниками*. В мире каждый год погибает около 12 тыс. работающих детей. Несчастные случаи на производстве являются следствием устранимых факторов. Это подтверждается фактом постоянного сокращения их числа в промышленно развитых странах. Все несчастные случаи можно предотвратить с помощью известных мер. Заболевания сердечно-сосудистой системы и раковые заболевания вследствие трудовой деятельности обычно проявляются в конце трудовой жизни или после ухода на пенсию.

Стресс является причиной многих несчастных случаев и болезней. Он может быть также связан с употреблением алкоголя и наркотиков, с насилием на производстве. Признано, что и курение является важным отрицательным фактором на производстве. Вдыхание табачного дыма в окружающей производственной среде (пассивное курение на работе) вызывает 2,8 % всех случаев заболевания раком легких. Считается, что на пассивное курение приходится 1,1 % всех случаев смерти от хронических легочных заболеваний, 4,5 % – от астмы, 3,4 % – от ишемической болезни сердца и 9,4 % – от инсульта. В сумме это составляет около 14 % всех случаев смерти по причине заболеваний в связи с трудовой деятельностью.

Несчастные случаи на производстве. Основные действующие устранимые факторы:

- отсутствие на *предприятии* или в компании плана мероприятий и системы управления в сфере охраны и гигиены труда;
- низкий уровень *культуры труда*;
- недостаток информации об опасностях;
- отсутствие или низкая эффективность правительственной политики, юридической, контрольной и консультативной систем, трехстороннего сотрудничества;
- отсутствие системы *компенсаций*;
- отсутствие или слабое развитие служб охраны *здоровья* трудящихся;

Бедные страны (и компании) заявляют, что не могут себе позволить затрат на мероприятия по безопасности и гигиене труда. Исследования, проведенные Институтом управления в Лозанне (IMD), показывают, что самые конкурентоспособные страны одновременно и самые безопасные. Ориентация на стратегию выживания, основанную на низком уровне безопасности, доходов и охраны здоровья, не может вести к высокой конкурентоспособности или экономической стабильности.

В Австралии была предпринята попытка определить ценность для акционеров предприятий эффективной системы управления безопасностью и гигиеной труда. Выяснилось, что компании, которые имели функционирующую систему управления безопасностью и гигиеной труда, значительно лучше котировались на фондовой бирже страны на протяжении 8 лет, чем другие компании.

Решение проблем. Для решения проблем, связанных с охраной труда, МОТ разработала *Глобальную программу по безопасности и гигиене труда и окружающей среде «За безопасный труд» (Safe Work)*.



2.9. СОГЛАШЕНИЕ

Это правовой акт, регулирующий *социально-трудовые отношения* и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями *работников* и *работодателей* на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашении могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых *социально-трудовых отношений* могут заключаться соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Региональные соглашения устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта государства. Территориальное – устанавливает общие УТ, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. Учитываются специфические природно-климатические и другие условия на той или иной территории.

По договоренности сторон, участвующих в *коллективных переговорах*, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

В ряде государств из законодательных актов изъят термин «тарифное соглашение», вместо которого введен термин «иные соглашения». Иные соглашения — те, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Частными случаями иных соглашений являются тарифное и по ОТ.

Соглашение по ОТ может заключаться на любом уровне социального партнерства. На государственном уровне оно заключается соответствующими общегосударственными *профессиональными союзами* (или их объединениями) с общегосударственными объединениями работодателей; на региональном (территориальном) уровне — территориальными организациями соответствующих общегосударственных профсоюзов (или их территориальными объединениями) с территориальными организациями общегосударственных объединений работодателей; на уровне конкретной организации – первичной профсоюзной организацией (или единым представительным органом работников организации) с конкретным работодателем.

В соглашениях по ОТ могут быть включены взаимные обязательства сторон по любым вопросам, связанным с ОТ, в т. ч.:

- ◆ обеспечение нормативных УТ *на рабочих местах*;
- ◆ установление конкретных норм обеспечения работников СКЗ и СИЗ;
- ◆ перечень и очередность необходимых мероприятий по улучшению УТ на рабочих местах; установление повышенных размеров заработной платы работникам,
- ◆ занятым на тяжелых работах и работах с *вредными и (или) опасными условиями труда*; установление *компенсаций* работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными УТ, неустраняемыми при
- ◆ современном техническом уровне производства и организации труда; дополнительные гарантии работникам, занятым на рабочих местах
- ◆ с особыми УТ; др. вопросы, связанные с ОТ.

Стороны соглашения свободны в определении его содержания и структуры. Однако меньшее по сравнению с *коллективным договором* количество позиций нормального характера не означает, что соглашение не имеет юридической силы. Все позиции соглашения должны приниматься сторонами исключительно добровольно, с учетом основных принципов социального партнерства и являться финансово обеспеченными. В соглашении не должны включаться условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и с другими соглашениями более высокого уровня.

Как и при заключении коллективных договоров, заключению соглашения предшествует формирование соответствующей комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей и ведение коллективных переговоров. Порядок, сроки разработки проекта соглашения определяются комиссией. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашении. В нем же стороны определяют срок действия соглашения и порядок контроля его выполнения. При этом срок действия соглашения не может превышать трех лет, на это же время он может быть продлен.

Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение в период действия соглашения, должен выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением. Работодатель, желающий поступить в объединение работодателей, также должен представлять себе, что он не только получает возможность решить свои конкретные задачи через подобное объединение, но и принимает на себя обязанность выполнять нормы, предусмотренные соглашением, заключенным данным объединением работодателей.

Заключение соглашений и его регистрация, а также внесение изменений и дополнений в соглашения регулируются общими правилами. Регистрация коллективных договоров и соглашений дает материал для анализа и обобщения практики *коллективно-договорного регулирования трудовых отношений*.

Контроль выполнения *коллективного договора* и соглашений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением *коллективного договора* и соглашения, подвергаются *штрафу* в размере и порядке, которые установлены законодательством.



2.10. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Это правовые отношения, основанные на трудовом договоре между *работником и работодателем* о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника *правилам внутреннего трудового распорядка* при обеспечении работодателем УТ, предусмотренных *трудовым законодательством* и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, *коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором*.

Содержание трудовых отношений корреспондируется с правами и обязанностями сторон трудового договора, т. е. работника и работодателя. Обязанности работника как стороны трудового соглашения (выполнение за плату трудовой функции и подчинение внутреннему трудовому распорядку организации) позво-

ляют в спорных случаях отграничить его от смежных с ними *гражданско-правовых отношений* в сфере труда.

В отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих возможность представительства, т. е. возможность одного лица совершать сделки от имени др. лица, трудовое соглашение всегда носят личный характер. Трудовую функцию работника не может выполнять никто иной. Но она выполняется в условиях коллективного труда и вливается в этот труд как его составная часть. В гражданско-правовых отношениях работник не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; он выполняет определенную работу, за которую по завершении получает вознаграждение. Его труд не является составной частью кооперированного труда организации, для которой он выполняет работу.

Трудовые отношения возникают не только по волеизъявлению сторон, но и на основании юридических фактов, их порождающих. В случаях и порядке, которые установлены *трудовым законодательством* и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании *трудового договора* в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными законом органами в счет
- установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда *трудовой договор* не был надлежащим образом оформлен.

Законодательство государств формулирует и закрепляет основные права и обязанности сторон трудового соглашения — работника и работодателя, которые они реализуют после заключения трудового договора. Эти права и обязанности отражают конституционные требования (право на труд, отдых) и требования норм законодательства (о страховании от несчастных случаев, о профсоюзах, о мировых судьях и др.). Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются не только упомянутыми законодательными нормами, но и *локальными нормативными актами*, обязательными для исполнения сторонами, т. к. они создаются в результате *социального партнерства*.



2.11. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Это соглашение между *работодателем* и *работником*, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить *условия труда*, предусмотренные *трудовым законодательством* и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, *коллективным договором*, *соглашениями*, *локальными норма-*

тивными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя *правила внутреннего трудового распорядка*. Сторонами Т. д. являются работодатель и работник.

Как соглашение между работодателем и работником Т. д. устанавливает их взаимные права и обязанности, является основанием для возникновения между ними *трудовых отношений*. Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудовых отношений и увольнение работника. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной договором. Трудовая функция рассматривается как работа по определенной специальности, *квалификации* или должности.

Трудовой договор следует отличать от гражданско-правового договора, который является соглашением двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (заём, купля-продажа, подряд и др.).

Правовые нормы трудового договора регулируют систему трудовых отношений между работником и работодателем с момента его заключения, определяют формы, условия его заключения и прекращения, а также *содержание трудового договора*, права и гарантии при его заключении и расторжении.

Письменная форма трудового договора является обязательной. Это позволяет сторонам более точно и конкретно, нежели при устном заключении договора, сформулировать существенные условия, что очень важно для определения правового положения работника. Чтобы исключить неблагоприятные последствия для работника, вызванные нарушением установленного порядка заключения трудового договора предусмотрено, что трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (или его представителя), т. е. считается, что работник фактически вступил в трудовые отношения с работодателем независимо от наличия письменного договора. Но при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе.



2.12. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Это сведения или условия, которые должны или могут содержаться в *трудовом договоре* при его заключении.

В трудовом договоре (ТД) указываются:

- фамилия, имя, отчество *работника* и наименование *работодателя* (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших ТД;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем ТД, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения ТД.

Обязательными для включения в ТД являются следующие условия:

- ◆ место работы, а в случае когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- ◆ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с законом с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление *компенсаций* и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством;

- ◆ дата начала работы, а в случае когда заключается срочный ТД, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного ТД;

- ◆ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- ◆ *режим рабочего времени и времени отдыха* (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- ◆ компенсации за тяжелую работу и работу с *вредными* и (или) *опасными* УТ, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик УТ на *рабочем месте*;

- ◆ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, др. характер работы);

- ◆ условие об обязательном *социальном страховании* работника в соответствии с законодательством;

- ◆ другие условия в случаях, предусмотренных *трудовым законодательством* и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении ТД в него не были включены какие-либо из указанных сведений и (или) условий, то это не является основанием для признания ТД незаключенным или его расторжения. ТД должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст ТД, а недостающие условия определяются приложением к ТД ли-

бо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью ТД.

В ТД могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным *трудовым законодательством* и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, *коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами*, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) *о рабочем месте*;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных *трудовым законодательством* и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в ТД могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные *трудовым законодательством* и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, *локальными нормативными актами*, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий *коллективного договора, соглашений*. Невключение в ТД каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Условия ТД изменяются только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае заключения срочного ТДв нем указывают срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого ТД. При определении существенных условий ТД необходимо их четкое и точное отражение в соответствии с законодательством и документальными данными.

Место р а б о т ы, т. е. название структурного подразделения (цеха, отдела, лаборатории и т. п.), должно быть указано в любом ТД. В тех случаях, когда структурные подразделения находятся на разных территориях, а тем более в разных населенных пунктах, следует указывать их фактический и почтовый адрес. Особое значение имеют название и местонахождение обособленного структурного подразделения (филиала, представительства), которое будет являться местом работы работника на основании ТД.

Дата начала работы, т. е. день, когда работник должен приступить (или приступил) к исполнению трудовых обязанностей. По общему правилу работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного в

ТД. Если работник фактически был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) до подписания ТД, то в нем должна быть названа фактическая дата начала работы.

В тех случаях, когда работодатель вводит в штатное расписание должности, не предусмотренные в квалификационных справочниках, в ТД должно быть описание трудовой функции работника и наименование должности, т. к. выполнение работ по определенным должностям, специальностям или профессиям может быть связано с предоставлением работнику льгот либо установлением для него ограничений.

При оформлении ТД следует руководствоваться:

Общегосударственным классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, в котором профессии рабочих приведены в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС);

Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Для определения трудовой функции рабочего надлежит руководствоваться Тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих. Для отдельных категорий служащих профессиональные требования установлены специальными актами. При определении трудовой функции работника нередко (в особенности в организациях — субъектах малого предпринимательства) возникает необходимость совмещения профессий и должностей. В этом случае в наименовании профессии (должности) целесообразно отражать основную и совмещаемую профессии (должности), напр., водитель-экспедитор.

Основные права и обязанности работника закреплены в соответствующих статьях трудовых кодексов государств. В индивидуальном ТД их целесообразно конкретизировать применительно к трудовой функции работника. Права и обязанности последнего могут содержаться в должностной *инструкции*, прилагаемой к ТД.

Особое значение имеет характеристика УТ. При работе в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях следует указывать полагающиеся работнику компенсации и льготы, если таковые предусмотрены непосредственно соглашением сторон договора. В индивидуальном ТД необходимо указывать режим труда и отдыха, если для данного работника он отличается от общих правил, установленных в организации, например:

- ◆ сокращенная продолжительность рабочего времени для работника моложе 18 лет;

- ◆ дополнительный перерыв для кормления ребенка до полутора лет, предоставляемый работающей женщине;

- ◆ условия оплаты труда, в т. ч. размер тарифной ставки (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, т. е. премии, предусмотренные системой оплаты труда, – в ТД может быть сделана отсылка к соответствующим нормативным правовым актам, принятым в централизованном порядке, а также к коллективному договору и положению о премировании, действующим у данного работодателя;

◆ виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, если работодатель осуществляет дополнительное (медицинское, пенсионное) страхование работника и в связи с этим производит отчисления в негосударственные страховые фонды – в соответствующих случаях возможна отсылка к конкретным законам и иным нормативным актам.



2.13. ТРУДЯЩИЕСЯ-МИГРАНТЫ

Это иностранные граждане, временно пребывающие в государстве и осуществляющие свою *трудовую деятельность* в установленном порядке. Порядок привлечения иностранной рабочей силы устанавливается Положениями о привлечении и использовании в иностранной рабочей силы, утвержденными Указом Президентов или правительством.

Иностранный гражданин, въехавший в какое-либо государство с целью осуществления профессиональной деятельности, может работать по найму на его территории только при наличии подтверждения на право трудовой деятельности, выданного на его имя на основании полученного *работодателем* разрешения. Решение о выдаче разрешений принимается органами МВД обычно в течение 30 дней со дня подачи работодателем документов, предусмотренных в упомянутом Положении. В случае если для принятия решения о выдаче разрешения требуется проведение экспертизы, решение принимается в 15-дневный срок после получения экспертного заключения, но не позднее 45 дней со дня подачи указанных документов. Мотивированный отказ в выдаче разрешения направляется работодателю в письменном виде в течение 5 дней после принятия решения об отказе в выдаче разрешения.

Разрешения выдаются, как правило, на срок до 1 года. По мотивированной просьбе работодателя действие разрешения после окончания его срока может быть продлено, но не более чем на 1 год. При продлении срока действия разрешения с работодателя взимается плата в размере, предусмотренном за выдачу разрешения. Разрешение не подлежит передаче др. работодателям. Привлекаемые на основе разрешения иностранные работники не могут быть переведены на работу к др. работодателю.

Подтверждение на право трудовой деятельности иностранным гражданам, нанятым работодателями в пределах численности привлекаемой иностранной рабочей силы, установленной разрешением, выдается бесплатно. За выдачу подтверждений на право трудовой деятельности иностранным гражданам в случаях, не требующих оформления разрешения, с работодателей взимается плата в размере, устанавливаемом миграционной службой государства совместно с Минфином и обеспечивающем возмещение затрат, связанных с выдачей подтверждения. Например, приказом МВД России и Минфина России от 28 июня 2002 г. № 612/61н для работодателей установлена (с 2002 г.) плата за выдачу подтверждений на право трудовой деятельности иностранным гражданам в случаях, не требующих

оформления разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, в размере 580 рублей.

Работодатели за привлечение иностранной рабочей силы без соответствующего разрешения несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Иностранцы граждане, въехавшие в страну с целью осуществления профессиональной деятельности и принятые на работу с нарушением указанного Положения, подлежат выдворению из страны органами МВД за счет средств работодателя.

Установленный указанным Положением обязательный порядок выдачи разрешений и подтверждений на право трудовой деятельности не применяется по отношению к иностранным гражданам, которые в соответствии с законодательством:

- официально признаны беженцами; постоянно проживают на территории страны; получили убежище на территории государства;
- подали ходатайство о предоставлении статуса беженца и получили разрешение на временное проживание.

Указанный порядок также не применяется к иностранным гражданам:

- ◆ деятелям науки и культуры, работающим на территории государства в учреждениях, созданных в соответствии с межгосударственными соглашениями;
- ◆ работникам дипломатических и консульских учреждений, а также организаций, пользующихся дипломатическим статусом, находящихся на территории государства;
- ◆ религиозным деятелям, осуществляющим профессиональную деятельность на территории государства в официально зарегистрированных религиозных организациях и обществах;
- ◆ членам экипажей морских и речных судов;
- ◆ студентам, проходящим производственную практику во время каникул в рамках программ образовательных учреждений высшего профессионального образования;
- ◆ корреспондентам и журналистам, аккредитованным в стране;
- ◆ лекторам и инструкторам, приглашаемым для чтения курса лекций и для других работ в академиях и образовательных учреждениях высшего профессионального образования.



2.14. ТРИПАРТИЗМ

Трипартизм (от *лат.* tripartitus – состоящий из трех частей) – система трехстороннего представительства (государства, *работников ТА работодателей* или их уполномоченных) в процессе регулирования *социально-трудовых отношений*. Трипартизм является основой *социального партнерства*. Его основным элемен-

том является *трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений*.

В субъектах государств трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создаются и действуют на аналогичных принципах. Законы субъектов, положения, утверждаемые представительными органами местного самоуправления, регламентируют образование и деятельность территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. На государственном уровне или на уровне его субъектов могут создаваться отраслевые (межотраслевые) комиссии для проведения *коллективных переговоров*, подготовки проектов отраслевых и межотраслевых *соглашений*, их заключения.

Если соглашения предусматривают полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, то они могут заключаться лишь при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления (как равноправных сторон соглашения).

Комиссии действуют самостоятельно, не подчиняясь комиссиям более высокого уровня.



2.15. Энциклопедия МОТ по безопасности и гигиене труда

Первая энциклопедия Международной организации труда под заглавием «Труд и здоровье – (OCCUPATION AND HEALTH) была опубликована в 1930-1934 годах и стала бесценным справочным материалом и единственным международным изданием в данной области. Значительные изменения, произошедшие после второй мировой войны в области техники, условиях и охране труда, привели к необходимости кардинальной переработки всего издания. В 1972-1973 годах появился английский вариант второго издания, а в 1973-1975 годах – французский и испанский варианты. Третье издание, опубликованное в 1983 году, содержало в два раза больше материала, чем предыдущее; все статьи были пересмотрены, часть из них полностью изменена. Популярность энциклопедии была огромной: она была переведена на испанский, французский, русский китайский, венгерский и сербско-хорватский языки и стала самым широко распространенным изданием МОТ.

Дальнейшее развитие науки и техники, глубокие социальные изменения, появление новых знаний в области безопасности и охраны труда привели к необходимости работы над новым изданием энциклопедии, английский вариант которой вышел в свет в 1998 году.

Процесс разработки и комплектации четвертого издания продолжил традицию МОТ, заключающуюся в привлечении широкого круга экспертов из многих стран мира, что признается МОТ как первостепенное условие совершенствования энциклопедии и придание ей международной значимости. В подготовке этого уникального коллективного труда, обобщающего знания, практические меры и

передовой мировой опыт в области охраны труда приняли участие свыше 2000 специалистов из 65 стран.

Эти люди не жалели времени и энергии, применили весь свой опыт, знания для написания разделов и глав, рецензирования и редактирования статей. Правительственные, академические, частные организации и компании, крупнейшие национальные объединения работодателей и профсоюзов внесли в той или иной форме свой вклад в осуществление этого международного проекта, выразив тем самым поддержку составлению и выходу в свет четвертого издания энциклопедии.

Содержании энциклопедии МОТ

Первый том содержит четыре раздела. В разделах «Организм» и «Охрана здоровья» представлена информация о функциональных системах человеческого организма, заболеваниях, их выявлении и профилактике, о службах системы здравоохранения и охраны труда и проводимой ими работе.

Раздел «Управление и политика» освещает правовые, этические и социальные аспекты политики в области гигиены и безопасности труда, характеризует существующие образовательные, информационные и организационные ресурсы. Раздел «Методология и практика» предлагает инструменты и подходы к проблемам гигиены и безопасности труда, представляет очерк дисциплин, занимающихся научным исследованием и практическим решением этих проблем.

Второй том, состоящий из четырех разделов, освещен широкий круг химических, физических и социальных опасностей, методы управления безопасностью труда и контроля за травматизмом, применяемые в мире. Кроме того, в разделах «Охрана окружающей среды» и «Несчастные случаи» рассмотрены и обобщены не только методы контроля за загрязнением окружающей среды и профилактики несчастных случаев на производстве, но и, что крайне важно, аспекты национальной политики в области охраны труда и окружающей среды и программы по охране труда.

Третий том, наиболее объемный, содержит девять разделов. Раздел «Химические материалы» содержит основные данные об использовании в промышленности, а также физических, химических и токсических свойствах более чем 2000 веществ.

В остальных разделах, охватываючися отрасли промышленности, сфера услуг и торговля, представлена информация об особенностях трудовой деятельности в различных областях (промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, сфере услуг, конторском труде, индустрии развлечений и др.), о профессиональных рисках и мерах предосторожности.

В четвертом томе энциклопедии содержится обширная справочная информация о классификации профессиональных рисков и профессиях, о формулах химических соединений, широко используемых на производстве, а также предметный и тематический указатели.

Научное редактирование, подготовку и публикацию второго издания «Энциклопедии по безопасности и гигиене труда» на русском языке осуществлял Всероссийский центр охраны труда в соответствии с Соглашением от 27 июня 2000 года между Международной организацией труда и Министерством труда и

социального развития Российской Федерации, и вся работа была выполнена в сжатые сроки (12 месяцев).

Редакционная коллегия была составлена из ведущих в данной области специалистов широкого профиля и 18 научных редакторов.

К подготовке этого издания привлекались высококвалифицированные специалисты в области безопасности и охраны труда, художники-графики, дизайнеры, редакторы и полиграфисты.

В частности, типографское сопровождение издания выполнил временный творческий коллектив Государственного научного издательства «Большая российская энциклопедия», а полиграфическое исполнение завершило государственное унитарное предприятие «Областная типография «Печатный двор» (г. Ульяновск).

«Энциклопедия по безопасности и гигиене труда» – бесценный справочный материал и единственное международное издание в данной области. Она является авторитетным источником информации по всем аспектам междисциплинарной сферы охраны труда и здоровья.

Это издание включает более 1000 статей, снабженных иллюстрациями и легко воспринимаемыми таблицами, выполненными в привлекательном специально разработанном формате. Энциклопедия окажет действенную помощь в работе специалистам не только в области охраны труда, но и многих других сфер деятельности.

Охрана труда – это хороший бизнес

Знание ведет к безопасности на производстве

МОТ утверждает: «Труд является залогом сокращения бедности. Условия труда должны быть достойными и безопасными».

Цена человеческих страданий не может быть ничем измерена. Утрату матери или отца нельзя оценить в рублях или долларах. Помимо этого, неудовлетворительные условия труда означают финансовые потери для отдельных лиц, компаний и общества. По оценке МОТ, из-за несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, производственных потерь и ущерба, наносимого собственности, теряется 4% валового национального продукта. Многие исследователи считают, что безопасность труда содействует повышению качества и производительности, что инвестиции в охрану труда возвращаются в виде роста производства.

Добиться безопасности труда и сокращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний можно лишь тогда, когда мы знаем, что является опасным и как мы можем устранить риски. Необходимо знание об опасных профессиях, механизмах, методах труда и химических веществах; о безопасных методах выхода из опасных ситуаций, обмен опытом профилактической работы и защиты; о регулировании вопросов охраны труда.

Осуществляя перевод и публикацию самых свежих материалов по охране и гигиене труда, Бюро МОТ в Москве ставит перед собой цель: предоставить русскоязычному сообществу доступ к новейшим разработкам в данной области. Сеть информационных центров по охране и гигиене труда, разбросанных по всей Федерации, позволяет распространять эти данные среди российских экспертов.

В России для распространения информации используется как традиционное издание материалов по охране труда, так и высокотехнологичный подход, включающий эффективное использование Интернета, электронных сетей, компакт-дисков и видеоклипов.

В мае 2002 года в России открылся сайт «Интернет-академии по охране труда» (<http://www/safework.ru>). Этот интернет-портал объединяет русскоязычные Интернет-ресурсы и Российскую информационную систему по охране труда (РИСОТ), созданную Министерством труда и социального развития РФ.

Россия и соседние страны располагают опытными и квалифицированными кадрами экспертов по охране и гигиене труда, но зачастую на пути обмена информацией встают языковые барьеры. На сегодняшний день на русском языке существует 20 тысяч страниц соответствующей новейшей научной информации по охране и гигиене труда, включающей «Энциклопедию по безопасности и гигиене труда» МОТ, практические руководства и справочники МОТ, международные карты безопасного использования химических веществ и т. д.



2.16. ТЕХНИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО МОТ И РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Вся деятельность Международной организации труда основывается на следующих четырех стратегических целях организации:

Продвижение и реализация норм и фундаментальных принципов и прав на рабочем месте.

Создание лучших возможностей получения достойной работы и дохода для женщин и мужчин.

Расширение границ и эффективности социальной защиты для всех.

Усиление трипартизма и социального диалога.

Программа сотрудничества между МОТ и Беларусью на 1999-2000 годы, подписанная в Минске Директором Бюро МОТ в Москве и представителями правительства и наиболее влиятельных организаций социальных партнеров страны, базировалась на вышеуказанных стратегических целях МОТ. Исходя из интересов страны, к основным приоритетам в данной Программе отнесены: содействие развитию демократии в социально-трудовых отношениях, совершенствование системы социального партнерства в стране, улучшение законодательной базы в социально-трудовой сфере.

Большое внимание уделено также вопросам борьбы с бедностью посредством содействия экономическому развитию страны, что включает в себя обеспечение занятости, развитие предприятий, повышение уровня жизни. Особый блок вопросов включал в себя защиту трудящихся в связи с совершенствованием системы заработной платы, проведением политики безопасности труда на рабочем месте, а также реформированием системы социальной защиты, включая ее пенсионный компонент.

Стратегическая цель I. Продвижение и реализация норм и фундаментальных принципов и прав на рабочем месте

Беларусь находится в числе лидирующих стран-участниц МОТ по количеству ратифицированных Конвенций. Беларусь ратифицировала все семь основных Конвенций МОТ, составивших специальную Декларацию, принятую Международной конференцией труда в 1998 году. Это Конвенции об упразднении принудительного труда, о недискриминации в трудовой сфере, о свободе объединения социальных партнеров в ассоциации и о проведении коллективных переговоров, о минимальном возрасте приема на работу, об охране труда на предприятиях.

Во время выполнения Программы сотрудничества с помощью экспертов МОТ Республика Беларусь дополнительно к 44 ратифицированным ранее ратифицировала конвенции МОТ № 155 (о безопасности труда и гигиене, 1981 год) и № 182 (о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 год). Начата подготовительная работа и по ратификации Конвенции № 167 (о безопасности и гигиене труда в строительстве, 1988 год).

При непосредственной консультационной поддержке МОТ в стране разработан новый Трудовой. Вступивший в силу с 1 января 2000 года новый Трудовой кодекс Республики Беларусь в достаточной мере отражает основные права трудящихся в соответствии с вышеупомянутыми базовыми Конвенциями МОТ.

Вопросы дальнейшего развития трудового законодательства в соответствии с Конвенциями МОТ были обсуждены на национальном трехстороннем семинаре (Минск, 2000), проведенном с участием ведущих экспертов МОТ. Семинар принял соответствующие Рекомендации, определившие ближайшую перспективу развития трудового законодательства в соответствии с Конвенциями МОТ при принятии решений правительством и социальными партнерами.

Стратегическая цель II. Создание лучших возможностей получения достойной работы и дохода для женщин и мужчин

При финансовой поддержке МОТ выполнено микроисследование реальных условий рынка труда и ситуации с занятостью в Республике Беларусь. Это позволило правительству и социальным партнерам провести в стране ряд мероприятий в соответствии с ратифицированной Конвенцией № 122 (о политике в области занятости, 1964 год).

На семинаре «Экономически неактивные трудовые ресурсы и мотивация труда» (Минск, 1999 год) при участии консультативной миссии Бюро статистики МОТ в числе прочих был рассмотрен важный вопрос улучшения информационных систем рынка труда в Беларуси.

Разрабатывалась также тема социально ответственной реструктуризации предприятий. В частности, для повышения квалификации локальных специалистов по реструктуризации проведен семинар (Минск, 2000), в Туринском образовательном центре МОТ подготовлены два специалиста для проведения социально ответственной реструктуризации предприятий в стране. К настоящему времени при консультативной поддержке МОТ проведена реструктуризация двух белорусских предприятий.

При выполнении Программы сотрудничества уделялось внимание решению в Республике Беларусь гендерных вопросов. В связи с этим при финансовой под-

держке МОТ было проведено исследование гендерных проблем в стране и путей их решения. Трехсторонняя делегация Беларуси участвовала в международном семинаре «Гендерный аспект в проектах технического сотрудничества в социально-трудовой сфере» (Санкт-Петербург, 2000). На семинаре рассматривались характерные для Беларуси гендерные проблемы « женская занятость, равенство в доходах, проблема «стеклянного потолка».

Большое значение для смягчения последствий безработицы имели результаты проекта, нацеленные на подготовку и переподготовку незанятого населения с использованием специально разработанного в МОТ принципа модульного обучения.

Проект МОТ (BYE/96/M01/FRG) «Развитие модульных систем обучения в Республике Беларусь» реализуется с февраля 1997 года при финансовой поддержке правительства Германии (в течение первого года реализации) и далее непосредственно МОТ.

Проект призван способствовать социально-экономическому развитию республики путем разработки и внедрения гибкой и эффективной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для национальной экономики. Получателем проекта являются Министерство труда Республики Беларусь и его структурное подразделение — Комитет по занятости населения.

Сотрудничающей стороной является Министерство образования Республики Беларусь, его региональные органы, подведомственные организации и учебные заведения.

За время реализации на конкурсной основе был подобран и подготовлен национальный персонал и создана инфраструктура проекта с офисом в Минске и региональными центрами в гг. Минске, Мозыре, Витебске и Бресте.

Создана национальная компьютерная информационная сеть проекта. Основой ее является локальная вычислительная сеть в офисе проекта с выходом в Интернет и возможностями удаленного доступа пользователей из региональных центров. На базе локальной вычислительной сети создан и функционирует компьютеризированный комплекс для изготовления и тиражирования модульных программ и материалов, разработана и реализована структура компьютеризированного банка данных.

Около 150 национальных специалистов обучены методике разработки модульных программ и организации на их основе профессионального обучения безработных. Подготовку по концепции модульного обучения МОТ прошли более 30 руководителей и специалистов из отраслей национальной экономики страны.

Более 15 модульных учебных программ (свыше 720 учебных элементов в национальном банке данных проекта) по профессиям, пользующимся устойчивым спросом на рынке труда, находятся на различных стадиях разработки и внедрения в процесс профессионального обучения безработных. Начато экспериментальное внедрение разработанных модульных учебных материалов в процесс профессиональной подготовки безработных и незанятого населения. Развернута также подготовка к широкомасштабному внедрению модульных технологий в профессиональное обучение.

В настоящее время проектом взята ориентация на разработку программ по прикладному искусству и народным промыслам и ремеслам. Примером таких программ являются: «Соломоплетение и инкрустация соломкой», «Макраме», «Низание бисером», «Лозоплетение». Программы по прикладному искусству и народным промыслам и ремеслам имеют большую практическую ценность для самозанятости, в особенности для категорий безработных, не способных на равных конкурировать на рынке труда (инвалиды, женщины, матери-одиночки и др.).

Проект выступил с инициативой по содействию профессиональной подготовке кадров для регионов, пострадавших в результате Чернобыльской аварии. В частности, речь идет о Полесском государственном радиационно-экологическом заповеднике и депрессивных зонах в Гомельской, Брестской и Могилевской областях Беларуси. Начата разработка модульных программ профессионального обучения специалистов лесной охраны и егерской службы заповедника.

Перспективным достижением проекта является создание специалистами Мозырского регионального центра развития модульного обучения программы для профессии «Соломоплетение и инкрустация соломкой» с использованием инструментальной системы MediaTop. На основе этой модульной программы начата разработка обучающей тестирующей мультимедийной программы для безработных с ориентацией на подготовку к самозанятости (включая подготовку через Интернет).

Большой интерес у партнеров проекта вызывает находящаяся в настоящее время в разработке модульная программа по медико–профессиональной реабилитации инвалидов.

Штаб-квартирой МОТ подготовлены предложения по второй фазе проекта. На второй фазе предусматривается переход проекта в режим самофинансирования. В рамках реализации второй фазы проекта планируется дальнейшая разработка модульных программ и учебных материалов и организация на их основе профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации как безработных и незанятого населения, так и специалистов отраслей национальной экономики, в том числе повышения квалификации специалистов Государственной службы занятости. Для этого будет осуществляться подготовка новых разработчиков учебных программ и материалов, организаторов модульного обучения, а также расширение сети региональных и базовых центров по развитию модульной системы обучения; совершенствоваться и развиваться национальная компьютерная сеть и банк данных проекта.

В октябре 2001 года в Харькове (Украина) Московским Бюро МОТ была организована субрегиональная (СНГ) конференция по модульному обучению, на которой был рассмотрен опыт Беларуси в разработке программ подготовки безработных.

Стратегическая цель III. Расширение границ и эффективности социальной защиты для всех

В обширный перечень вопросов социальной защиты входят безопасность труда на рабочем месте, социальное обеспечение, включая пенсионное, собственно социальная защита (условия труда, политика заработной платы) и ряд других вопросов.

Бюро МОТ в Москве осуществило несколько проектов, направленных на оказание помощи странам в регионе в разработке мер по эффективному устранению опасных или неудовлетворительных условий труда. Главный проект, предпринятый в 1999»2000 годах, это перевод 4-го издания «Энциклопедии МОТ по безопасности и гигиене труда», полный текст которой размещен в Интернете. В русскоязычных странах, включая Беларусь, распространены компакт-диски этого издания. В апреле 2001 года был издан и первый том печатной версии Энциклопедии. Кроме того, в рамках проекта ДАНИДА-МОТ о развитии информационной сети для русскоязычных стран по охране и гигиене труда Бюро МОТ в Москве помогло создать такую сеть, которая в настоящий момент охватывает 67 национальных центров по охране и гигиене труда.

Составлены и размещены в Интернете специальные базы международных карт химической безопасности и международных описаний опасных профессий на русском языке. Бюро МОТ в Москве опубликовало также ряд практических руководств и справочников по охране и гигиене труда в опасных условиях.

В рамках Программы сотрудничества был проведен семинар (Минск, 1999) по безопасности труда и гигиене на малых и средних предприятиях. В ноябре 1999 года в Беларуси основан Республиканский информационный центр по гигиене и безопасности труда на малых и средних предприятиях.

При финансовой поддержке МОТ в Беларуси проведены микроисследования по политике заработной платы, доходов и минимальных социальных гарантий, включая проблему профилактики бедности. Результаты этих исследований и соответствующие рекомендации представлены правительству Беларуси и социальным партнерам.

Проект ПРООН/МОТ «Борьба с бедностью через содействие в развитии самозанятости на основе приносящих доход видов деятельности» выполнялся в течение двух лет и был завершен летом 2000 года. Цель проекта – выработка одного из важнейших инструментов проведения активной политики на рынке труда республики на основе развития самозанятости отдельных категорий людей. В первую очередь это безработные, матери-одиночки, представители иных слоев населения, которые не являются конкурентоспособными на рынке труда. Причем политика на рынке труда разрабатывалась с учетом правовых и других особенностей Республики Беларусь, с использованием технологии МОТ по организации самозанятости.

Реализация проекта проводилась в два этапа: на первом условия для самозанятости создавались в двух пилотных районах — Чаусском и Новогрудском. На втором этапе осуществлялись применение и апробация технологии самозанятости в 15 других районах Беларуси. В двух пилотных районах были отобраны две группы безработных по 6 человек, которые изъявили желание заняться бизнесом по предлагаемой методике. В первую очередь они были обучены основам предпринимательства и разработке бизнес-планов, основам бухгалтерского учета.

Из представленных бизнес-планов были отобраны те, которые подразумевали использование местных ресурсов и местный спрос на тот или иной разрабатываемый товар или предоставляемую услугу. Те, кто смогли защитить свои бизнес-планы,

получили финансовую поддержку и льготы. Эти предприниматели в свою очередь стали нанимателями, содействуя, таким образом, борьбе с безработицей.

Проект «Поддержка пенсионной реформы в Республике Беларусь», который финансировался ПРООН в Республике Беларусь, был реализован совместно с Бюро Международной организации труда в Москве и Министерством социальной защиты Республики Беларусь. Проект выполнялся с марта 1999 года по март 2001 года. Большое значение в получении положительных результатов в Проекте имело создание на трипартитной основе специального Консультативного совета, на котором рассматривались все принципиальные вопросы выполнения проекта. В связи с этим следует особо отметить роль данного проекта в инициации и поддержке социального диалога между представителями государства, работников и работодателей по вопросам проведения пенсионной реформы.

Консультативный совет, действовавший в рамках проекта, отличался высоким уровнем представительства социальных партнеров. Работа Совета способствовала достижению согласованности и взаимопонимания как на межведомственном уровне, так и с социальными партнерами, что потенциально может облегчить процесс принятия закона и проведение пенсионной реформы.

Вследствие структурных преобразований экономики вопросы уровня пенсионного обеспечения в Беларуси приобрели особую актуальность. Несомненно, нынешний относительно низкий уровень обеспечения 2,5 млн пенсионеров страны обусловлен воздействием, в первую очередь, именно макроэкономических причин. К ним относятся: невысокая оплата труда занятых в экономике; инфляция; уменьшение пропорции плательщиков страховых взносов и пенсионеров; неблагоприятное развитие демографических процессов и т.д. Однако не последнюю роль играют проблемы, связанные с собственно организацией пенсионной системы, что не позволяет преодолеть дисбаланс между экономическими возможностями государства и его социальными обязательствами. Поэтому постепенно на первый план вышли фундаментальные долговременные задачи, а подходы к решению текущих проблем стали рассматриваться как способ создания предпосылок для плавного перехода к обновленной пенсионной системе.

Основные направления развития пенсионной системы закреплены в утвержденной правительством и одобренной Президентом Республики Беларусь «Концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь» (1997). Без поэтапного «вживления» принципов и подходов, заложенных в Концепции, действующая система уже в ближайшей перспективе столкнется с серьезными финансовыми проблемами, связанными с выполнением обязательств по материальному обеспечению нетрудоспособных в старости, в случае инвалидности или потери кормильца.

Итогом совместной работы международных и национальных экспертов стал проект закона «О государственном пенсионном страховании и государственных страховых пенсиях» (указанный законопроект был представлен в Правительство в декабре 2001 года). Построение пенсионной системы на страховых принципах позволит индивидуализировать права граждан на пенсионное обеспечение в зависимости от объема участия в финансировании пенсионной системы в период трудовой активности. С другой стороны, такой подход призван побуждать всех участ-

ников пенсионной системы (работающее население, а через него и работодателей) своевременно и в полном объеме платить страховые взносы, поддерживая тем самым финансовую устойчивость системы.

Введение страховых подходов неразрывно связано с определением границ действия принципов, основанных на общественной солидарности. В этом случае общество принимает на себя бремя содержания тех престарелых и инвалидов, которые не имели возможности «заработать» свою пенсию самостоятельно.

Опираясь на глубокое знание международной практики и анализ ситуации в Беларуси, МОТ стремился в рамках данного проекта рекомендовать к рассмотрению такие законодательные положения, которые привели бы к оптимальному сочетанию справедливости и солидарности, возможному в данных экономических условиях.

В рамках проекта проводится также работа по актуарному обоснованию выдвигаемых предложений и по подготовке кадров. Актуарная экспертиза, количественные методы управления требуют квалификации, которая является новой для страны.

Стратегическая цель IV. Усиление трипартизма и социального диалога

Чрезвычайно важным для Республики Беларусь стратегическим направлением во взаимодействии с МОТ является усиление трипартизма и развитие социального диалога в стране. Данное направление включает в себя как вопросы учета интересов организаций нанимателей и трудящихся, так и роли государства как ключевого участника в создании и функционировании эффективных институтов и механизмов социального диалога в стране.

Национальными приоритетами в этой области являются:

- реформирование и совершенствование правовой базы социально-трудовых отношений;
- развитие коллективно-договорных отношений в регулировании социально-трудовых отношений;
- усиление возможностей социальных партнеров в области социального диалога на всех уровнях принятия решений.

По запросу правительства Беларуси и социальных партнеров им были представлены подготовленные экспертами МОТ комментарии по разработанному законопроекту «О социальном партнерстве в Республике Беларусь».

Для представителей правительства и социальных партнеров проведен семинар «Развитие социального партнерства и процедура урегулирования трудовых споров». На данном семинаре с привлечением экспертов МОТ рассмотрен позитивный опыт ведения коллективных переговоров и разрешения трудовых споров на примере Ирландии.

В октябре 2000 года в Минске с визитом находилась представительная делегация, которую возглавлял Исполнительный директор МОТ г-н К. Тапиола.

Миссия МОТ прибыла в Беларусь с целью изучения и анализа ситуации в связи с обращением белорусских профсоюзов в МОТ по ряду вопросов, затруднивших процесс социального диалога в стране. Данные вопросы относятся к выполнению правительством Конвенций МОТ № 87 (о свободе ассоциации и защите

права на организацию, 1948) и № 98 (о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949).

Во время визита миссия провела широкий круг консультаций на правительственном уровне и с представителями ряда белорусских организаций. В ходе встреч были рассмотрены два блока вопросов, первый из которых относился к перерегистрации профсоюзов и их первичных ячеек, а второй затрагивал выборы профсоюзных лидеров и другие вопросы внутрипрофсоюзной деятельности.

Отчет по результатам деятельности миссии в соответствии с процедурой, предусмотренной МОТ, был рассмотрен на заседании Комитета по свободе объединения. Комитет утвердил рекомендации для правительства Беларуси по устранению препятствий для развития социального диалога в стране. В настоящее время планируется оказание экспертами МОТ постоянной консультативной поддержки и технического содействия процессам, направленным на совершенствование трипартизма, решение проблем сторон, участвующих в социальном диалоге, устранение возникших трудностей по свободе объединения и соблюдению прав трудящихся, разработку законодательной базы трехстороннего сотрудничества на национальном уровне.

Уделялось внимание усилению всех сторон социального диалога. Так, создание в Интернете при поддержке МОТ сайта trud.org содействовало появлению около 50 профсоюзных сетевых сайтов в регионе, включая сайт «Профсоюзное движение в Беларуси». С начала 2002 года в рамках проекта технической помощи МОТ оказывает консультативную поддержку профсоюзным организациям страны по совершенствованию их работы.

Были осуществлены специальные программы с целью усиления роли и потенциала работодателей в процессе национальных трехсторонних консультаций и коллективных переговоров, предоставления им возможности выступать с законодательными инициативами и контролировать их реализацию.

Для работодателей в 2000 году был проведен учебный семинар в Израиле, в котором приняли участие представители наиболее влиятельных ассоциаций нанимателей Беларуси. В октябре 2000 года для представителей профсоюзного движения и работодателей Беларуси была организована учебная поездка в Бельгию. А в январе 2001 года Бюро МОТ в Москве организовало в Беларуси двусторонний семинар для работодателей и представителей профсоюзов. На семинаре при посредничестве экспертов МОТ были рассмотрены условия развития в стране более эффективного социального диалога.



2.17. МОТ и УКРАИНА

По состоянию на 2007 год Украиной ратифицировано 62 Конвенции Международной организации труда (МОТ), реализовано около 20 общих проектов, часть из них продолжает реализовываться и сейчас.

Благодаря конструктивному сотрудничеству с МОТ правительство Украины и социальные партнеры имеют возможность получить большой международный опыт в сфере реформирования социально-трудовых отношений.

Украина заинтересована в дальнейшем сотрудничестве и получении международной технической и экспертной помощи. Такая помощь нужна для развития эффективной системы социального диалога, в частности путем его институализации и правового обеспечения, реформирования трудового законодательства и приведения его в соответствие к международным трудовым нормам, а также для развития системы государственной инспекции труда.

15 марта 2004 г. в Киеве между Министерством труда Украины и МОТ была подписана проектная программа по предотвращению и сокращению масштабов торговли женщинами в Албании, Молдове и Украине.

Данный проект финансировался правительством Ирландии и действовал два года. Основной его задачей являлось совершенствование национальной политики миграции, в первую очередь трудовой, что способствовало бы трансформации нелегальной миграции в легальную, а также создание для людей возможности пройти профессиональную подготовку и трудоустроиться на достойно оплачиваемую работу в Украине.

В первую очередь программа, которая также охватывает Албанию и Молдову, непосредственно касалась женщин, потому что именно из этих стран походит большинство жертв торговли людьми в Европе. С этой целью разработан пилотный проект, который реализован на территории Черновицкой области, где около 100 женщин смогли пройти профессиональную подготовку и трудоустроиться, а 40-50 женщин получили кредиты от 500 до 1000 евро на учреждение собственного дела.

По данным МОТ, в мире от 60 до 65 миллионов человек работают за пределами своей страны, и все чаще нарушаются их права, в частности, многие из них становятся жертвами работорговли.

Оценить, сколько украинцев работает за границей, очень сложно, прежде всего, из-за того, что большинство из них нелегалы.

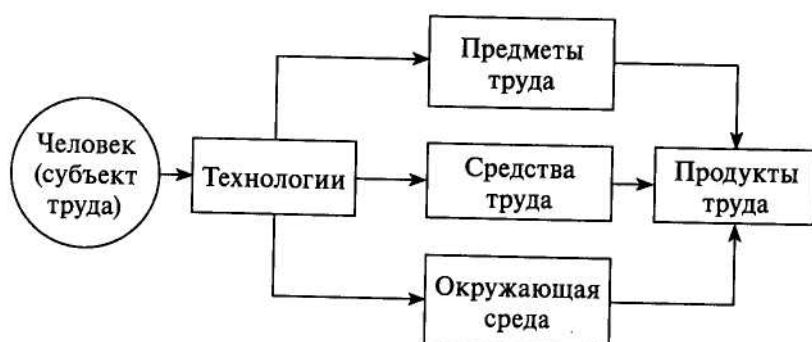
По данным официальной украинской статистики, в 2003 году трудоустроились за границей 40 тысяч наших соотечественников. Что касается неофициальных, экспертных данных, то их не комментируют.



Раздел 3. ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПОКАЗАТЕЛИ УСЛОВИЙ ТРУДА

3.1. Труд

Это целесообразная деятельность человека, направленная на приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей; на превращение материальных и интеллектуальных ресурсов в нужный для личного или общественного потребления продукт, на производство товаров и услуг. Т. является основой жизнедеятельности и развития человека. Продукт Т. может быть выражен в стоимостной, денежной форме как полученный в результате его реализации доход или заработок.



В процессе Т. человек взаимодействует с *предметами труда* и *средствами труда*, а также с окружающей средой. Взаимодействие человека с предметами и средствами труда предопределяется развитием технологий, уровнем *автоматизации производства*. Необходимо обеспечивать *безопасность труда*, выполнять санитарно-гигиенические, эргономические и эстетические требования к *условиям труда*. Проблема взаимоотношений человека и природы стала предметом нового научного направления - социальной экологии.

Классификация Т. Социальный характер Т. обусловлен формой *собственности на средства производства*. По этому признаку различают *частный труд* (собственника или арендатора) и *наемный труд* (организационные формы этих видов Т. — индивидуальный Т. и коллективный Т.). Социальный характер Т. проявляется в формировании способов *мотивации труда* (желание, осознанная необходимость, принуждение).

Структурный характер Т. определяется содержанием Т.; главные параметры — степень интеллектуализации и квалификационная сложность трудовых функций. Степень интеллектуализации трудовой функции различается в зависимости от доли содержащихся в ней элементов умственного и физического Т., а также от доли творческого и репродуктивного (нетворческого) Т.

Физический Т. — одна из основных форм Т., которая характеризуется преобладанием физической нагрузки над психической. Может быть локальным, когда количество работающих мышц не превышает 1/3 общей мышечной массы; региональным, когда в работу включено от 1/3 до 2/3 всей мускулатуры тела; общим, когда активизируется более 2/3 общей мышечной массы тела. Профессии тяжелого и среднего мышечного Т. — грузчики, каменщики, докеры. Значительные мы-

шечные нагрузки имеют место и в ряде др. профессий, напр, в горнорудном и угольном производстве, при добыче нефти и *газа*, при обслуживании и ремонте различных транспортных средств. Такие работы характеризуются повышенными энергетическими тратами: 4000-6000 ккал (и больше) за смену.

Физический Т. развивает мышечную систему человека и благоприятно влияет на обменные процессы. Отрицательные моменты: включаются в работу лишь определенные и одни и те же группы мышц; требуется большое физическое напряжение; непривлекательность некоторых видов такого Т.

Степень квалификационной сложности трудовой функции определяется ее границами и структурой, составом и количеством составляющих ее элементов, их разнообразием, новизной, а также условиями выполнения. Оценка этого признака применительно к тому или иному *работнику* устанавливается соответственно его разряду по принятой *тарифной системе*. Характер и содержание Т. как классификационные признаки органически взаимосвязаны.

По профессиональному признаку может быть выделен Т. научный (или исследовательский), инженерный, управленческий, производственный, педагогический, врачебный и др. По функциональному признаку виды Т. подразделяются в зависимости от их целевого назначения, сферы приложения и функциональной роли в экономическом цикле хозяйственной деятельности. По отраслевому признаку выделяют такие виды Т., как промышленный (в т. ч. добывающий и обрабатывающий), сельскохозяйственный (в т. ч. растениеводческий и животноводческий), строительный, транспортный и коммуникационный (в производственной сфере).

Классификация видов Т. по применяемым средствам и способам Т. позволяет выделить ручной, машинно-ручной, машинный, механизированный и автоматизированный (компьютеризированный) Т.

К ручным относятся процессы, которые выполняются вручную с помощью немеханизированных орудий Т., напр, крепление *горных выработок*, ручная сборка узлов и машин, ручная формовка и т. д. В данном типе трудовых процессов выделяют ручной творческий Т., который отличается от большинства ручных работ повышенным содержанием элементов творчества, художественной фантазии, индивидуальным (авторским) характером исполнения и др. качествами, напр, производство изделий в традициях народных художественных промыслов (богородская резьба по дереву, мстерская, полх-майданская, загорская, холуйская, жостовская декоративная роспись на художественных изделиях и др.), ювелирно-филигранное производство, производство изделий из янтаря и др.

К машинно-ручным относятся процессы, выполняемые машинами или механизмами при непосредственном участии рабочего (одновременно используются усилия рабочего и энергия машины), напр, обработка деталей на деревообрабатывающих или металлорежущих станках с ручной подачей, стачивание швов в швейном производстве. К машинно-ручным относятся также процессы, выполняемые рабочими с помощью ручных механизированных орудий Т., напр, сверлильных электромашин, отбойных молотков, электрогайковертов, пневматических трамбовок и т. д.

К машинным относятся процессы, при которых основная работа выполняется машинами, а элементы вспомогательной работы -вручную или при помощи механизмов, напр, обработка деталей на станках с механизированной подачей и др.

Неавтоматизированным относятся процессы, в которых основная работа механизирована полностью, а вспомогательная — частично (полуавтоматы). При этом управление работой механизмов происходит автоматически. В этих случаях функции рабочих сводятся к наладке машин, наблюдению за их работой и устранению дефектов, а на полуавтоматах, кроме того, к периодической подаче сырья (заготовок) и снятию готовых изделий. Напр., токарная обработка деталей на станках с программным управлением, изготовление продукции на автоматических линиях и др.

Каппаратурным относятся процессы, осуществляемые на специальном оборудовании (аппаратах) путем воздействия на предмет Т. тепловой, электрической или химической энергией. При этом рабочие регулируют ход протекающих в них процессов. К аппаратурным процессам, напр., относятся: плавка чугуна в вагранках, доменных печах, отжиг и цементация деталей, большинство процессов в химической и нефтеперерабатывающей промышленности и др.

При идентификации видов Т. по этим признакам устанавливаются соответствующие количественные критерии исходя из соотношения между занятостью *рабочего места* и работника. Отличительной чертой механизированного Т. является уменьшение (при выполнении работы) участия крупных мышечных групп и увеличение значимости более мелких мышечных групп при значительном возрастании скорости и точности движений. В условиях механизированного производства преобладают локальные и региональные работы, которые могут носить как динамический, так и статический характер. Профессии механизированного Т. требуют накопления специальных знаний и двигательных навыков, необходимых при управлении различными инструментами, механизмами, станками и т. д. Примером такого вида Т. могут служить различные виды станочных работ, рихтовочные работы и др.

По степени благоприятности условий различают такие виды Т., как стационарный и передвижной; наземный и подземный; легкий, средней тяжести и тяжелый; привлекательный и непривлекательный; нерегламентированный (свободный), регламентированный и жестко регламентированный (*принудительный труд*).

Для общей характеристики конкретного Т. используются все рассмотренные группы признаков в их сочетании.



3.2. ЗДОРОВЬЕ

Это нормальное состояние организма, при котором правильно действуют все его органы.

Общественное З. — физическое, психическое, социальное благополучие людей, осуществляющих свою жизнедеятельность в рамках определенных социальных общностей, т. е. объединенных местом проживания, социальной *инфраструктурой*, культурными и этническими традициями; совокупность индивидуальных уровней З., которая характеризует жизнеспособность общества и прогноз его дальнейшего социально-экономического развития. Рассматривается как ресурс национальной *безопасности*.

В соответствии с Уставом ВОЗ, принятым в 1949 г., З. индивида – это состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов. Разработанная и принятая ВОЗ концепция укрепления общественного З. — «Здоровье для всех» (Health for all) — направление политики по достижению на планете такого уровня З., который позволил бы людям вести активную производственную, социальную и личную жизнь.

Укрепление общественного З. основано на ответственности правительств и всего общества за состояние З. населения своих стран. Достигается определенным уровнем развития государства и его ответственности перед гражданами за формирование условий для оптимального жизнеобеспечения, *трудовой деятельности*, принятием соответствующих оздоровительных и социальных мер, созданием системы медицинского и психологического просвещения, обеспечением статуса и уровня развития систем охраны З.

Общественное З. населения отражает социально-экономическую ситуацию в стране. Общая смертность населения, например, РФ в 2001 г. составила 15,6 %. Ежегодно умирает около 2 млн человек, в т. ч. около 600 тыс. — *трудоспособного возраста*. Тенденция к росту смертности здесь отмечается на протяжении многих лет и фиксируется практически по всем основным классам причин: болезни системы кровообращения, болезни органов пищеварения, несчастные случаи и др. *Отравления* и травмы занимают 2-е место в структуре смертности. В экономически развитых странах на 1-м месте среди причин смерти — сердечно-сосудистые заболевания, на 2-м — онкологические заболевания, на 3-м - травмы и отравления.

З. работников. Одним из наиболее важных индикаторов З. общества является состояние З. работников. Смертность трудоспособного населения во ряде стран СНГ превышает аналогичный показатель по Евросоюзу в 3-4,5 раза. При этом смертность мужчин в РФ трудоспособного возраста превышает смертность женщин этого же возраста в 5-7 раз, в результате чего сложился беспрецедентный, более чем на 10 лет, разрыв в средней продолжительности жизни мужчин и женщин. При относительной стабильности доли людей трудоспособного возраста (58,5 %) в общей структуре населения увеличивается численность лиц в возрасте 40 лет и старше. Сложившаяся ситуация в достаточно короткий срок может привести к реальному дефициту трудовых ресурсов.

Неблагоприятные условия труда почти во всех отраслях промышленности и сельского хозяйства РФ – главная причина ухудшения 3. работающих граждан. Число работников, занятых во вредных условиях, составляет 21,4 % к общему числу работающих в промышленности, 9,9 % – в строительстве, 10,0 % – на транспорте, 2,8 % – в связи. От 30 до 80 % женщин в различных отраслях промышленности работают во вредных и опасных условиях труда. Нарушаются нормы ПДН для женщин при подъеме и перемещении тяжестей, особенно в строительстве (маляры, штукатуры) и в сельском хозяйстве, где крайне высок удельный вес ручных операций.

Наиболее высокий уровень профессиональной заболеваемости по-прежнему регистрируется в угольной и текстильной промышленности, в металлургии, машиностроении и др. отраслях. Ведущими в структуре профессиональной заболеваемости в 2002 г. были заболевания органов дыхания (37,6 %), вибрационная болезнь (17,9 %), нейросенсорная тугоухость (17,6 %), заболевания опорно-двигательного аппарата (19,8 %). Наблюдалось стойкое повышение профессиональных заболеваний у женщин (25 % от всех выявленных случаев). В отдельных отраслях экономики этот показатель достигает: более 80 % – в легкой промышленности, более 20 % – в текстильной промышленности, более 40 % — в электротехнической промышленности, более 30 % — в строительстве и сельском хозяйстве. Высок удельный вес общих и профессиональных заболеваний у женщин детородного возраста. По данным обязательных периодических медосмотров от 28 % до 50 % женщин страдают различными заболеваниями (в основном гипертония, заболевания желудочно-кишечного тракта и костно-мышечной системы). Для женщин фертильного возраста, работающих в неблагоприятных УТ, велик риск рождения детей с пороками развития, злокачественными новообразованиями.

Среди инфекционных и паразитарных заболеваний в структуре профзаболеваний преобладает бруцеллез (40,4 %), туберкулез органов дыхания (38,7 %), сывороточный гепатит (11,7 %). Частыми являются заболевания токсико-аллергической природы: болезни кожи, бронхиальная астма, аллергические поражения верхних дыхательных путей. От 20 до 40 % трудовые потери от временной нетрудоспособности связаны с неудовлетворительными УТ. Отмечается не только рост уровня первичного выхода на инвалидность, но и снижение возраста лиц, впервые признанных инвалидами. В последние годы каждый пятый (20 %) среди впервые признанных инвалидами утратил трудоспособность в возрасте моложе 45 лет (женщины) и 50 лет (мужчины).

Охрана здоровья работников предусматривает: комплексный подход к решению проблемы сохранения и укрепления физического и психического 3., поддержания долгой активной жизни; реализацию совокупности мер политического, экономического, правового, социального и медицинского характера.

В отношении труда 3. означает не только отсутствие болезней или недуга; термин включает также влияющие на 3. физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда (ст. 3. Конвенции 155 МОТ. Ратифицирована 11.04.1998 г.).



3.3. РЕПРОДУКТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ

Это состояние полного физического, умственного и социального благополучия в производстве потомства и психосексуальных отношениях в семье. К специфическим критериям нарушений Р. з. работающих и их потомства в связи с условиями труда следует относить:

- повреждения, повлекшие за собой потерю способности к оплодотворению (бесплодие, нарушение менструальной функции);
- повреждения, вызывающие спонтанный аборт или роды мертвым плодом, внематочную беременность, пузырный занос и др.;
- врожденные пороки развития плода;
- повреждение плода и новорожденного, обусловленные состояниями матери, которые могут быть не связаны с настоящей беременностью, в т. ч. состояния, обусловленные *производственной травмой, отравлением* и хроническим *профессиональным заболеванием*;
- нарушение лактации у кормящих женщин;
- возникновение нарушения *здоровья* у потомства (задержка физического и психического развития, злокачественные и доброкачественные новообразования у первого и последующего поколений).

К числу профессиональных относятся следующие нарушения Р. з. женщин: опущение и выпадение женских половых органов при тяжелой физической работе, выполняемой преимущественно стоя; злокачественные новообразования женских половых органов и молочной железы при воздействии на организм *ионизирующих излучений* и др. канцерогенных факторов.

К числу профессионально обусловленных относятся следующие нарушения Р. з. ж е н щ и н:

- ◆ неспецифические воспалительные болезни тазовых органов при работе на холоде;
- ◆ дисплазия и лейкоплакия шейки матки, злокачественные новообразования на женских половых органах при воздействии *вредных производственных факторов*, обладающих мутагенным и канцерогенным действием, а также гормонов и гормоноподобных веществ;
- ◆ нарушение менструальной функции;
- ◆ выкидыш и бесплодие у женщин, подвергающихся воздействию *общей вибрации* и чрезмерным сенсорно-эмоциональным нагрузкам в процессе *труда* (напряженный характер труда, работа в ночную смену).

Основным проявлением функциональной целостности репродуктивной системы семейной пары является наступление беременности в желаемый срок, ее нормальное физическое течение и рождение здорового ребенка. Поэтому репродуктивная токсичность должна рассматриваться как парноспецифический эффект, т. е. как нарушение физиологического функционирования репродуктивной системы обоих партнеров.

К числу специфических показателей вредного воздействия *производственных факторов* на состояние Р. з. мужчин относятся: снижение качества спермы (кон-

центрация сперматозоидов в эякуляте менее 2 млн/мл, уменьшение подвижности и др. показателей их функциональной активности); нарушение популяционного профиля сывороточных концентраций фолликулостимулирующего гормона (ФСГ), лютеинизирующего гормона (ЛГ), тестостерона и пролактина.

Положения гл. 43 ТК РФ распространяются на руководителей всех организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм *собственности*, за исключением тех случаев, когда:

Р. о. является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества; управление организацией осуществляется по договору с др. организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Права и обязанности Р. о. в области *трудовых отношений* определяются трудовыми кодексами государств, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором (например, ст. 274 ТК РФ).

Трудовой договор с Р. о. заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Как правило, в трудовых договорах с Р. о. закрепляется принцип единоначалия.

Р. о. имеет право:

- самостоятельно решать вопросы, касающиеся деятельности организации, за исключением вопросов, отнесенных законодательством к ведению иных органов;
- организовывать работу;
- действовать без доверенности от имени организации;
- представлять интересы организации на территории государства и за его пределами;
- распоряжаться имуществом организации;
- заключать договоры, в т. ч. трудовые;
- выдавать доверенности;
- совершать иные юридические действия;
- открывать в банках расчетные и др. счета;
- утверждать штатное расписание и иные локальные акты.

Р. о. делегирует часть своих прав заместителям, издает приказы, выносит *дисциплинарные взыскания*, утверждает положения о представительствах и филиалах и т. д. В трудовой договор с Р. о. могут быть включены и др. полномочия и обязанности, основанные на учредительных документах и соответствующие *трудовому законодательству*. Р. о. может занимать оплачиваемые должности в др. организациях (работать по *совместительству*) только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Р. о. не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации (например, ст. 276 ТК РФ).

Трудовой договор с Р. о. может быть расторгнут по следующим основаниям:

- ◆ в связи с отстранением от должности Р. о. в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

◆ в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо лицом (органом), уполномоченным собственником, решения о прекращении *трудового договора*. Решение о прекращении *трудового договора* по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ;

◆ по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 279 ТК РФ).

Р. о. имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом *работодателя* (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за 1 месяц (например, ст. 280 ТК РФ).



3.4. УСЛОВИЯ ТРУДА

Это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на *работоспособность* и *здоровье* работника.

Например, в РФ УТ классифицируются согласно гигиеническим критериям, установленным в Руководстве Р 2.2.2006-05 «Гигиеническая оценка факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденном руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, главным государственным санитарным врачом РФ. Аналогичная классификация существует и в Украине и других государствах.

УТ подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные УТ (1-й класс) — условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы *производственных факторов* установлены для микроклиматических параметров и *факторов трудового процесса*. Для др. факторов условно за оптимальные принимаются такие УТ, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровней, принятых в качестве безопасных для населения.

Допустимые УТ (2-й класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для *рабочих мест*, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые УТ условно относят к безопасным.

Вредные УТ (3-й класс) характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство.

Вредные УТ по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

1-я степень 3-го класса (3.1) — УТ характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают *риск* повреждения здоровья;

2-я степень 3-го класса (3.2) – УТ, при которых уровни вредных факторов вызывают стойкие функциональные изменения, приводят в большинстве случаев к увеличению производственно обусловленной заболеваемости (что проявляется повышением уровня заболеваемости с временной утратой *трудоспособности* и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных вредных факторов), к появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм *профессиональных заболеваний*, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 лет и более);

3-я степень 3-го класса (3.3) – УТ, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде *трудовой деятельности*, росту хронической (производственно обусловленной) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

4-я степень 3-го класса (3.4) – УТ, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

Опасные (экстремальные) УТ (4-й класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей *смены* (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. в тяжелых формах.

Гигиенические нормативы (ГН) обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с органами ГСЭН.

Работа в условиях превышения ГН является нарушением законодательства РФ и основанием для использования органами ГСЭН и др. контролирующими организациями предоставленных им законом прав для применения *санкций*.

В случаях, когда по обоснованным технологическим причинам *работодатель* не может в полном объеме обеспечить соблюдение ГН на рабочих местах, органы и организации госсанэпидслужбы, рассмотрев ТЭО и др. необходимые документы, могут разрешить работу в этих условиях при обязательном использовании *средств индивидуальной защиты* и ограничении времени воздействия на работающих вредных производственных факторов (*защита временем*).

При этом каждый *работник* должен получить полную информацию об УТ, степени их вредности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых СИЗ, *режимах труда и отдыха*, медико-профилактических меро-

приятных, мерах по сокращению времени контакта с вредным фактором. Одновременно учреждения госсанэпидслужбы требуют от организации разработки перспективного плана мероприятий по нормализации УТ.

Превышение ГН, обусловленное особенностями профессиональной деятельности работников и регламентированное отраслевыми, национальными или международными актами (напр., труд летчиков, моряков, водолазов и т. п.), является основанием для использования рациональных режимов труда и отдыха и мер социальной защиты в данных профессиях. При этом УТ оценивают в соответствии с гигиеническими критериями, позволяющими определить степень отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих ГН.

Работа в опасных УТ (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации *аварий* и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться с применением соответствующих СИЗ и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Допустимое время контакта работников отдельных профессиональных групп, занятых во вредных УТ (защита временем), за рабочую смену и (или) период трудовой деятельности (ограничение стажа работы) может быть установлено учреждениями госсанэпидслужбы или др. организациями гигиенического профиля на основе утвержденных (центрами ГСЭН) методик оценки риска повреждения здоровья работников. Защита временем уменьшает риск повреждения здоровья работника, но не изменяет класс условий его труда.



3.5. САНИТАРНЫЕ НОРМЫ И ПРАВИЛА

Это нормативные правовые акты, устанавливающие санитарно-эпидемиологические требования, несоблюдение которых создает угрозу *здоровью* или жизни *работников*. Санитарные правила (СП) устанавливают гигиенические и противоэпидемические требования по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения, благоприятных условий его проживания, *труда*, быта, отдыха, *обучения* и питания, а также по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников. Санитарные нормы (СН) устанавливают оптимальные, предельно допустимые и допустимые уровни факторов производственной и окружающей среды. Гигиенические нормативы (ГН) устанавливают гигиенические и эпидемиологические критерии *безопасности* и безвредности факторов производственной и окружающей среды, среды обитания человека.

Наряду с С. н. и п. действуют методические документы:

- руководство (Р) — свод обязательных к исполнению распорядительных и методических документов по вопросам организации Госсанэпиднадзора, санитарно-гигиенического и эпидемиологического нормирования, выполнения требований санитарного законодательства государства;

- методические указания (МУ) – документы, устанавливающие обязательные к исполнению требования по организации и проведению Госсанэпиднадзора, регламентации деятельности в системе санитарно-гигиенического и эпидемиологического нормирования;

- методические указания по *методам* контроля (МУК) – документы, содержащие обязательные для исполнения требования к методам контроля и методикам качественного и количественного определения химических, биологических и физических факторов среды обитания человека, оказывающих или могущих оказать опасное и вредное влияние на здоровье человека.

Например, на территории РФ действуют федеральные санитарные правила, которые вводятся на 5 лет; санитарные правила на территориях субъектов РФ – на срок до 1 года. Их действие может быть продлено, но не более чем на 2 срока. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 13 октября 1996 г. № 1 установлено, что на территории РФ действуют санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, утвержденные Минздравом СССР, в части, не противоречащей санитарному законодательству РФ, а также Госсанэпиднадзором России. Указанные документы действительны впредь до отмены либо принятия новых нормативных актов взамен существующих.

В 1993 г. с целью унификации и систематизации нормативно-методических документов по основным направлениям санитарно-гигиенического и эпидемиологического нормирования разработан классификатор нормативных и методических документов. Перечень основных действующих нормативных и методических документов в области гигиены труда составлен в соответствии с принятой классификацией. В разд. 2 «Гигиена» выделена группа нормативных документов 2.2 «Гигиена труда», которая имеет несколько подгрупп:

2.2.1. Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий.

2.2.2. Технологические процессы, сырье, материалы и оборудование, рабочий инструмент.

2.2.3. Предприятия отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи, транспорта и др.

2.2.4. Физические факторы производственной среды.

2.2.5. Химические факторы производственной среды.

2.2.6. Биологические факторы производственной среды.

2.2.7. Физиология и эргономика.

2.2.8. Средства коллективной и индивидуальной защиты.

2.2.9. Состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды.

Все действующие Государственные стандарты (ГОСТ), санитарные правила и нормы (СанПиН), строительные нормы и правила (СНиП), правила по *охране труда* и др. нормативные акты, распорядительные, технические, инструктивные, методические и иные официальные документы по вопросам обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, безопасности и безвредности производственной и окружающей среды, среды обитания человека для его здоровья, издаваемые органами исполнительной власти (федеральными, субъек-

тов РФ) и местного самоуправления, не должны противоречить санитарному законодательству РФ.



3.6. САНИТАРНЫЕ НОРМЫ И ПРАВИЛА РАДИАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Это нормативные правовые акты, устанавливающие санитарные требования по защите людей от радиационного воздействия. Например, в РФ нормы радиационной безопасности (НРБ-99) применяются для обеспечения безопасности человека во всех условиях воздействия на него *ионизирующего излучения* искусственного или природного происхождения (далее – Нормы). Требования и нормативы являются обязательными для всех *юридических лиц*, для администрации субъектов РФ, местных органов власти, граждан РФ и иностранных граждан, проживающих на территории РФ. Нормы распространяются на следующие виды воздействия ионизирующих излучений: в результате радиационной *аварии*; от природных источников излучения; при медицинском *облучении*.

Нормы не распространяются на источники *излучения*, создающие при любых условиях обращения с ними: индивидуальную годовую эффективную дозу не более 10 мкЗв; индивидуальную годовую эквивалентную дозу в коже не более 50 мкЗв и в хрусталике не более 15 мкЗв; коллективную эффективную годовую дозу не более 1 чел.-Зв (либо когда при коллективной дозе 1 чел.-Зв оценка по принципу оптимизации показывает нецелесообразность снижения коллективной дозы).

Требования Норм не распространяются также на космическое излучение на поверхности Земли и внутреннее облучение человека, создаваемое природным калием, на которые практически невозможно влиять.

Главной целью *радиационной безопасности* (РБ) является охрана *здоровья* населения (включая персонал) от вредного воздействия ионизирующего излучения путем соблюдения основных принципов и норм РБ без необоснованных ограничений полезной деятельности при использовании излучения в различных областях хозяйства, в науке и медицине. Основу системы РБ, сформулированной в Нормах, составляют современные международные научные рекомендации, опыт стран, достигших высокого уровня радиационной защиты населения, и отечественный опыт. Данные мировой науки показывают, что соблюдение международных норм безопасности, которые легли в основу Норм, надежно гарантирует безопасность работающих с источниками излучения и всего населения.

Ионизирующее излучение при воздействии на организм человека может вызвать 2 вида эффектов, которые клинической медициной относятся к болезням: детерминированные пороговые эффекты (*лучевая болезнь*, лучевой дерматит, лучевая катаракта, лучевое бесплодие, аномалии в развитии плода и др.) и стохастические (вероятные) беспороговые эффекты (злокачественные опухоли, лейкозы, наследственные болезни).

Для обоснования расходов на радиационную защиту при реализации принципа оптимизации принимается, что облучение в коллективной эффективной дозе 1 чел.-Зв приводит к потенциальному ущербу, равному потере 1 чел.-года жизни

населения. Величина денежного эквивалента потери 1 чел.-года жизни населения устанавливается методическими указаниями федерального органа Госсанэпиднадзора в размере не менее 1 годового душевого национального дохода.

В Нормах регламентируются требования к ограничению техногенного облучения в нормальных условиях эксплуатации. Категории облучаемых лиц: персонал (группы А и Б); все население.

Для категорий облучаемых лиц устанавливаются 3 класса нормативов:

- основные *пределы доз* (ПД);
- допустимые уровни монофакторного воздействия (для одного *радионуклида*, пути поступления или одного вида внешнего облучения), являющиеся производными от основных пределов доз: пределы годового поступления (ПГП), среднегодовые допустимые объемные активности (ДОВА),
- среднегодовые допустимые удельные активности (ДУА) и др.;
- контрольные уровни (дозы, уровни, активности, плотности потоков и др.); значения должны учитывать достигнутый в организации уровень РБ и обеспечивать условия, при которых радиационное воздействие будет ниже допустимого.

Пределы эффективной дозы (в год в среднем за любые последовательные 5 лет), мЗв:

Персонал (группа А) 20
не более 50 в год

Население 1
не более 5 в год

Основные ПД, как и все остальные допустимые уровни облучения персонала группы Б, равны 1/4 значений для персонала группы А. Далее все нормативные значения по категории «персонал» приводятся только для группы А.

Пределы эквивалентной дозы (в год), мЗв:

Орган	персонал	население
хрусталик глаза (на глубине 300 мг/см ²)	150	15
кожа	500	50
кисти и стопы	500	50

Допускается одновременное облучение до указанных пределов по всем нормируемым величинам. ПД в коже относится к среднему по площади 1 см² значению в базальном слое кожи толщиной 5 мг/см² под покровным слоем толщиной 5 мг/см². На ладонях толщина покровного слоя – 40 мг/см². Указанным пределом допускается облучение всей кожи человека при условии, что при усредненном облучении любого 1 см² площади кожи этот предел не будет превышен.

К указанным основным ПД не относятся дозы от природного и медицинского облучения, а также дозы вследствие радиационных аварий. На эти виды облучения устанавливаются специальные ограничения. Эффективная доза для персонала за период трудовой деятельности



3.7. ГИГИЕНА ТРУДА

Это раздел профилактической медицины, изучающий влияние на организм человека трудового процесса и факторов производственной среды с целью научного обоснования нормативов и средств профилактики *профессиональных заболеваний* и др. неблагоприятных последствий воздействия *условий труда* на *работников*.

Основная задача Г. т. – качественная и количественная оценка воздействия характера и условий *труда* на организм, на основе которой производится разработка и внедрение мероприятий, способных обеспечить максимальную производительность труда при отсутствии вредного влияния факторов трудового процесса на *здоровье* работников; оценка эффективности используемых оздоровительных мероприятий.

Г. т. существует также как область практической деятельности, решая вопросы санитарного надзора на действующих, строящихся и проектируемых производственных объектах промышленного, сельскохозяйственного и др. назначения. При изучении окружающей среды на производстве используются преимущественно физические и химические *методы* исследования; для оценки влияния характера трудового процесса и факторов производственной среды на динамику физиологических реакций организма работников - физиологические, биохимические, психологические и др. методы. Для изучения состояния здоровья, заболеваемости работников широко используют клинические и санитарно-статистические методы. Для нормирования факторов производственной среды проводят экспериментальные исследования с привлечением электрофизиологических, биохимических, патоморфологических, гематологических, токсикологических, эмбриологических и др. методов. Г. т. неразрывно связана с профпатологией, а также с теоретическими и клиническими дисциплинами (аналитической химией, физикой, физиологией, неврологией, дерматологией, оториноларингологией и др.).

Г. т. условно подразделяется на общую и частную.

Общая Г. т. изучает закономерности воздействия отдельных факторов производственной среды и трудового процесса и их комбинаций на организм, разрабатывает меры и методы профилактики их неблагоприятного воздействия. Крупными разделами являются *физиология труда* и промышленная токсикология.

Частная Г. т. комплексно изучает воздействие УТ на здоровье и *работоспособность* человека в отдельных отраслях промышленности (горнодобывающая, металлургия, машиностроение и др.) и сельскохозяйственного производства (полеводство, животноводство и др.).



3.8. ФИЗИОЛОГИЯ ТРУДА

Это специальный раздел физиологии, посвященный изучению изменений функционального состояния организма человека под влиянием его *трудовой деятельности* и физиологическому обоснованию средств организации трудового

процесса, способствующих длительному поддержанию *работоспособности* человека на высоком уровне и сохранению его *здоровья*. Является дисциплиной одновременно теоретической и прикладной.

Ф. т. призвана решать следующие задачи:

- изучение общих физиологических закономерностей, обеспечивающих трудовую деятельность человека в различных условиях, с целью разработки мероприятий по сохранению здоровья;
- исследование изменений функционального состояния различных систем организма человека при определенных видах трудового процесса, данные которых нужны для выработки требований (рекомендаций) к действующим или проектируемым производственным процессам, производственному оборудованию, производственной среде и рациональной *организации труда*;
- определение физиологических данных, необходимых для оценки *профессиональной пригодности* человека к той или иной профессии (виду *труда*, работе на том или ином *рабочем месте*);
- оценка конкретных производственных нагрузок для обоснования нормирования *факторов трудового процесса*, характеризующих тяжесть и напряженность труда при различных видах деятельности;
- разработка мероприятий, направленных на оптимизацию трудового процесса, снижение уровня утомления работающих.

Объектом физиологических исследований при решении всех задач являются работающие на производстве люди. При этом изучаются конкретные виды трудовой деятельности, вызываемое ими напряжение организма человека и уровни его работоспособности. Во время трудовой деятельности у человека активизируются различные физиологические системы:

- ◆ при физическом труде — мышечная система и системы т. н. вегетативного обеспечения мышечной деятельности (кровообращение, дыхание);
- ◆ с увеличением интенсивности физической работы значительно возрастает уровень обменных процессов и количество потребляемого в минуту кислорода, минутный объем и частота дыхания, число сердечных сокращений и др.;
- ◆ при умственном труде — различные отделы ЦНС (прежде всего кора головного мозга), в которых возрастает кровоток и потребление кислорода;
- ◆ с увеличением степени умственного или нервно-эмоционального напряжения существенно активизируется деятельность симпато-адреналовой системы, наблюдается учащение пульса, повышение АД, возрастает интенсивность обменных процессов; при выполнении работ со значительным зрительным напряжением активизируются мышцы, обеспечивающие аккомодацию и конвергенцию глаз, а также светочувствительная система глаз и соответствующие образования ЦНС.

Трудовую деятельность человека оценивают исходя из комплексных критериев, используют показатели тяжести и напряженности трудового процесса (напр., массу применяемых инструментов и обрабатываемых изделий, количество стереотипных рабочих движений, число глубоких наклонов корпуса, продолжительность повторяющихся операций, плотность рабочего времени и т. д.). Для оценки напряжения организма служат физиологические критерии - уровни про-

текания различных физиологических процессов перед началом, на протяжении и после окончания работы. Изучают процессы, характеризующие реакции организма при выполнении конкретной работы. Оценка производится по сравнению с уровнем покоя или с пределом изменений, доступных для данного лица при увеличении нагрузок. Критерием оценки работоспособности является количество (интенсивность и длительность) выполняемой работы, доступное для данного лица. Профессиональную работоспособность оценивают обычно по количеству и качеству произведенной работы. Учитывают степень снижения работоспособности по окончании работы и длительность отдыха, необходимого для восстановления работоспособности.

Утомление может накапливаться. Это состояние определяется как переутомление (перенапряжение, пограничное между нормой и патологией). Основным признаком переутомления следует считать очень быстрое появление в первые 1—2 ч работы симптомов снижения функциональных возможностей основных физиологических систем, обеспечивающих выполняемую работу. Среди мероприятий по профилактике переутомления *работников* при различных видах трудовой деятельности большое значение имеют:

- правильный *режим труда и отдыха*, т. е. рациональное чередование работы и отдыха, предусматривающее их оптимальную длительность, содержание и порядок следования;
- эргономические мероприятия по рационализации трудового процесса и *организации рабочего места*;
- соблюдение требований технической эстетики к оформлению *производственных помещений* и др.

Производственная *эргономика* — область научных знаний, объединяющая сведения из анатомии, физиологии, гигиены и психологии труда, необходимые для оптимизации положения человека в системе «человек — машина — производственная среда». Основной целью производственной эргономики является обоснование и разработка комплекса оздоровительных мероприятий, направленных:

- ◆ на достижение высокой степени *безопасности и комфорта* за счет устранения конструктивных недочетов производственного оборудования;
- ◆ обеспечение оптимального уровня функционального состояния и сохранения работоспособности человека в течение рабочей смены путем создания научно обоснованных режимов труда и отдыха в рабочее и нерабочее время;
- ◆ снижение уровня *трудовой нагрузки* за счет более рациональной организации трудового процесса, *рабочих поз*, рабочих мест.

Эффективность трудовой деятельности человека и его функциональное состояние во многом зависят от конструктивных особенностей обслуживаемой техники, технологических процессов и организации производства, т. е. от того, насколько полно в конструкциях производственного оборудования и организации рабочих мест учтены эргономические требования.

Основные эргономические требования сводятся к следующему: конструкции машин и производственного оборудования должны соответствовать гигиениче-

ским требованиям в отношении поддержания на рабочем месте санитарно-гигиенических *условий труда* и анатомическим, физиологическим, психологическим особенностям человека; они должны отвечать требованиям *эстетики труда*, т. е. оказывать приятное эмоциональное воздействие по внешнему виду, пропорции, окраске и т. д.

Эргономическая оценка обслуживаемого производственного оборудования и организации рабочих мест должна осуществляться в соответствии с действующими ГОСТ, основными из которых являются:

ГОСТ 12.2.032-78 ССБТ «Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования»;

ГОСТ 12.2.032-78 ССБТ «Рабочее место при выполнении работ стоя.

Общие эргономические требования»; ГОСТ 12.2.049-80 ССБТ «Оборудование производственное».

Все эти стандарты используются и в Украине.

Соблюдение требований эргономики, предъявляемых к производственному оборудованию, обеспечивает при работе удобную рабочую позу, уменьшение статических и динамических напряжений мышц, физиологически рациональные рабочие движения, оптимальные величины мышечной нагрузки, положительный эмоциональный фон.



3.9. МИКРОКЛИМАТ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Это метеорологические условия внутренней среды помещений, которые определяются действующими на организм человека сочетаниями температуры, влажности, скорости движения воздуха и теплового излучения; комплекс физических факторов, оказывающих влияние на теплообмен человека с окружающей средой, на тепловое состояние человека и определяющих самочувствие, *работоспособность, здоровье* и производительность *труда*. Показатели микроклимата: температура воздуха и его относительная влажность, скорость его движения, мощность *теплового излучения*.

Жизнедеятельность человека может нормально протекать лишь при условии сохранения температурного гомеостаза организма, что достигается за счет системы терморегуляции и деятельности др. функциональных систем: сердечно-сосудистой, выделительной, эндокринной и систем, обеспечивающих энергетический, водно-солевой и белковый обмен. Для сохранения постоянной температуры тела организм должен находиться в термостабильном состоянии, которое оценивается по *тепловому балансу*. Тепловой баланс достигается координацией процессов теплопродукции и теплоотдачи. Микроклимат (далее — М.) по степени влияния на тепловой баланс человека подразделяется на нейтральный, нагревающий, охлаждающий. *Нейтральный микроклимат* при воздействии на человека в течение рабочей смены обеспечивает тепловой баланс организма. Разность между величиной теплопродукции Q_u и суммарной теплоотдачей Q_{cvi} находится в пределах 2 Вт, доля теплоотдачи испарением влаги не превышает 30 %.

Охлаждающий микроклимат — сочетание параметров, при котором суммарная теплоотдача в окружающую среду Q_c превышает величину теплопродукции организма. Это приводит к образованию общего и (или) локального дефицита тепла в теле человека (> 2 Вт). Охлаждающий М. приводит к обострению язвенной болезни, радикулита, обуславливает возникновение заболеваний органов дыхания, сердечно-сосудистой системы.

При выраженном охлаждении растет число тромбоцитов и эритроцитов в крови, увеличивается содержание холестерина, вязкость крови, что повышает возможность тромбообразования. Охлаждение человека (как общее, так и локальное) приводит к изменению его двигательной реакции, нарушает координацию и способность выполнять точные операции, вызывает тормозные процессы в коре головного мозга, что может быть причиной возникновения различных форм травматизма. При локальном охлаждении кистей снижается точность выполнения рабочих операций. Работоспособность уменьшается на 1,5 % при снижении температуры пальцев на каждый градус.

Хроническое охлаждение (в т. ч. локальное) в процессе *трудовой деятельности* вызывает прежде всего «холодовые» невровакулиты, синдром Рейно, ангиотрофоневрозы. Симптомами хронического поражения холодом стоп и кистей являются снижение температуры кожи, нарушение тактильной чувствительности, увеличение показателей влажности, трофические расстройства. Влияние хронического охлаждения усугубляется воздействием локальной *вибрации*. При этом сокращаются сроки развития вибрационного поражения.

Нагревающий микроклимат — сочетание параметров, при котором имеет место изменение теплообмена человека с окружающей средой, проявляющееся в накоплении тепла в организме (> 2 Вт) и (или) в увеличении доли потерь тепла испарением влаги (> 30 %). Воздействие нагревающего М. также вызывает нарушение состояния здоровья, снижение работоспособности и производительности труда. Нагревающий М. может привести к заболеванию общего характера, которое проявляется чаще всего в виде теплового коллапса. Он возникает вследствие расширения сосудов и уменьшения давления в них крови. При этом температура тела не слишком высокая. Обморочному состоянию предшествует головная боль, чувство слабости, головокружение, тошнота. Кожа сначала краснеет, потом бледнеет и покрывается холодным потом. Частота сердечных сокращений увеличивается. Это состояние быстро проходит при отдыхе в прохладном месте.

Нагревающий М. является причиной болезней неинфекционного происхождения. Возникающее в этих условиях интенсивное потоотделение сопровождается потерями солей и воды в организме. Увеличиваются количество тромбоцитов в крови и ее вязкость, уровень холестерина в плазме крови, что повышает вероятность тромбозов (в частности, мозговых артерий). Заболеваемость среди рабочих горячих цехов в 1,2-2,1 раза выше, чем среди рабочих, не подвергающихся постоянному действию нагревающего М. Термическая нагрузка в основных цехах металлургического производства обуславливает 37 % всех болезней органов дыхания и 39 % заболеваний органов пищеварения. Возникают заболевания сердечно-сосудистой системы, связанные со значительным напряжением гемодинамики, проявляющиеся в виде стойких миокардиопатий, нейроциркуляторных дистоний

по гипертоническому типу. Происходит интенсивное биологическое старение рабочих, труд которых связан со значительной тепловой и физической нагрузкой, особенно в возрастной группе от 50 лет. Наблюдаются головные боли, повышенная потливость и утомляемость. Выявлено достоверное повышение стандартизованных показателей смертности от заболеваний сердечно-сосудистой системы.

Тепловой удар очень опасен. Даже при раннем выявлении каждый пятый случай является смертельным. При общем тепловом застое значительно повышается температура тела, что приводит к прямому повреждению тканей, особенно в ЦНС. Тошнота и рвота предшествуют шоковой стадии с глубокой потерей сознания, иногда сопровождающейся судорогами. Вследствие расстройства центра терморегуляции снижается потообразование. Кожа горячая, сухая, сначала имеет красный цвет, а потом приобретает серую окраску. Смертность тем выше, чем выше температура тела. Особенно подвержены тепловым ударам лица, имеющие массу тела выше нормы. Существует линейная зависимость между ее превышением и относительной вероятностью смерти от теплового удара. Наибольшая частота тепловых ударов наблюдается у людей в возрасте 46 лет и старше. Относительно часто тепловые удары случаются с людьми и более молодого возраста (18-20 лет). В первые недели работы в нагревающей среде тепловые удары встречаются чаще, чем в последующие.

В результате *солнечного удара* в первую очередь нарушаются функции головного мозга из-за местного перегревания незащищенной от солнца головы. К *тепловому истощению* может привести уменьшение влаги в организме. Уменьшение содержания влаги в теле человека на 1-2 % от общей массы не приводит к каким-л. существенным изменениям в организме (кроме возникновения чувства жажды). С усилением *обезвоживания организма* наступают такие явления, как сонливость, неkoordinированные движения и существенное снижение работоспособности. При дефиците влаги больше 10 % массы тела наступает потеря сознания, иногда - состояние сильного возбуждения и смерть.

Определяют как тепловое состояние (ТС) функциональное состояние человека, обусловленное его теплообменом с окружающей средой, характеризующееся содержанием и распределением тепла в глубоких («ядро») и поверхностных («оболочка») тканях организма, а также степенью напряжения механизмов терморегуляции.

Показатели ТС:

- температура кожи (средневзвешенная и локальная);
- температура «ядра» тела;
- средняя температура тела;
- изменение теплосодержания в организме;
- величина влагопотерь;
- изменение частоты сердечных сокращений;
- теплоощущение.

Разработаны классификация ТС (оптимальное, допустимое, предельно допустимое, недопустимое) и *метод* его оценки в целях обоснования гигиенических требований к *М. рабочих мест*, а также меры профилактики охлаждения и пере-

гревания *работников*. По степени влияния на самочувствие человека, его работоспособность микроклиматические условия подразделяются на оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные микроклиматические условия характеризуются такими параметрами показателей М., которые при их сочетанном воздействии на человека в течение рабочей смены обеспечивают оптимальное ТС организма. В этих условиях напряжение терморегуляции минимально, общие (или) локальные дискомфортные теплоощущения отсутствуют, что позволяет сохранять высокую работоспособность.

Допустимые микроклиматические условия характеризуются такими параметрами показателей М., которые при их сочетанном действии на человека в течение рабочей смены могут вызывать изменение ТС. Это приводит к умеренному напряжению механизмов терморегуляции, незначительным дискомфортным общим и (или) локальным теплоощущениям. При этом сохраняется относительная термостабильность, может иметь место временное (в течение рабочей смены) снижение работоспособности, но не нарушается здоровье (в течение всего периода трудовой деятельности). Допустимы такие параметры М., которые при их совместном действии на человека обеспечивают допустимое ТС организма.

Вредные микроклиматические условия — параметры М., которые при их сочетанном действии на человека в течение рабочей смены вызывают изменения ТС организма: выраженные общие и (или) локальные дискомфортные теплоощущения, значительное напряжение механизмов терморегуляции, снижение работоспособности. При этом не гарантируется термостабильность организма человека и сохранение его здоровья в период трудовой деятельности и после ее окончания. Степень вредности М. определяется как величинами его составляющих, так и продолжительностью их воздействия на работающих (непрерывно и суммарно за рабочую смену, за период трудовой деятельности).

Опасные (экстремальные) микроклиматические условия — параметры М., которые при их сочетанном действии на человека даже в течение непродолжительного времени (менее 1 ч) вызывают изменение ТС, характеризующееся чрезмерным напряжением механизмов терморегуляции, что может привести к нарушению состояния здоровья и возникновению риска смерти.

Нормативные требования к отдельным показателям М., их сочетаниям, разработанные на основе изучения теплообмена и ТС человека в микроклиматических камерах и в производственных условиях, а также на основе клинических и эпидемиологических исследований, изложены в СанПиН 2.2.4.548-96.

В *производственных помещениях*, где допустимые нормативные величины М. поддерживать не представляется возможным, необходимо проводить мероприятия по защите работников от возможного перегревания и охлаждения. Это достигается различными средствами:

- ◆ применением систем местного кондиционирования воздуха; использованием *индивидуальных средств защиты* от повышенной или
- ◆ пониженной температуры; регламентацией периодов работы в неблагоприятном М. и отдыха
- ◆ в *помещении* с М, нормализующим ТС; сокращением рабочей смены и др.

Профилактика перегревания работников в нагревающем М. включает следующие мероприятия:

- нормирование верхней границы внешней термической нагрузки на допустимом уровне применительно к 8-часовой рабочей смене;
- регламентация продолжительности воздействия нагревающей среды (непрерывно и за рабочую смену) для поддержания средне-сменного ТС на оптимальном или допустимом уровне;
- использование специальных СКЗ и СИЗ, уменьшающих поступление тепла извне к поверхности тела человека и обеспечивающих допустимое ТС работников.

Защита от охлаждения осуществляется посредством одежды, изготовленной в соответствии с требованиями ГОСТ 29335-92 и 29338-92 «Костюмы мужские и женские для защиты от пониженных температур. Технические условия». Для уменьшения теплопотерь могут быть использованы также локальные источники тепла, обеспечивающие сохранение должного уровня общего и локального теплообмена организма. Применение одежды не исключает соблюдения должной регламентации времени работы в неблагоприятной среде, а также общего режима труда, утвержденного соответствующим *предприятием* и согласованного с органами ГСЭН. Для нормализации ТС организма регламентируют продолжительность непрерывного пребывания на холоде и продолжительность пребывания в помещении с комфортными условиями.



3.10. Шум

Это беспорядочные колебания различной физической природы, отличающиеся сложностью временных и спектральных характеристик. Ш. – один из факторов физического загрязнения окружающей среды.

В зависимости от источника Ш. подразделяют на механический, аэродинамический, гидромеханический, электромагнитный, по частоте *излучения* — на низкочастотный (диапазон частот ниже 400 Гц), среднечастотный (диапазон частот от 400 до 1000 Гц), высокочастотный (диапазон частот свыше 1000 Гц).

При акустических измерениях определяют уровни звукового *давления* в пределах частотных полос, равных октаве, полуоктаве или 1/3 октавы.

Для характеристики интенсивности звуков (или Ш.) принята измерительная система, учитывающая приближенную логарифмическую зависимость между раздражением и слуховым восприятием - шкала *бел* (или *децибел*). По этой шкале каждая последующая ступень интенсивности звука больше предыдущей в 10 раз. Напр.,

если интенсивность одного звука выше уровня др. звука в 10; 100; 1000 раз, то по логарифмической шкале она соответствует увеличению на 1; 2; 3 единицы. На этой шкале за исходную цифру ноль (нулевой уровень громкости) принята пороговая для слуха величина интенсивности звука - 10^{-12} Вт/м². При возрастании

ее в 10 раз (т. е. до 10^{11} Вт/м²) звук воспринимается как вдвое более громкий, и интенсивность его составляет 1 Б. Если интенсивность увеличена в 100 раз в сравнении с пороговой (до 10^{12} Вт/м²), то звук оказывается вдвое громче предыдущего и интенсивность его будет равна 2 Б. При измерении интенсивности звуков пользуются не абсолютными величинами энергии или давления, а относительными, выражающими отношение величины или давления данного звука к величинам давления, являющимся пороговыми для слуха. Пользование этой логарифмической шкалой очень удобно. Весь диапазон человеческого слуха укладывается в 13-14 Б.

Обычно используют децибел (дБ) – единицу, в 10 раз меньшую бела, которая примерно соответствует минимальному приросту силы звука, различаемому ухом. Характеристика Ш. в децибелах не дает полного представления о его громкости, т. к. звуки, имеющие одну и ту же интенсивность, но разную частоту, на слух воспринимаются как неодинаково громкие: имеющие низкую или очень большую частоту (вблизи верхней границы воспринимаемых частот) ощущаются как более тихие в сравнении со звуками, находящимися в средней зоне.

В зависимости от характера спектра выделяют следующие Ш.:

- широкополосные, с непрерывным спектром шириной более 1 октавы;
- тональные, в спектре которых имеются выраженные тоны; тональный характер Ш. устанавливают путем измерения в треть-октавных полосах частот по превышению уровня в одной полосе по сравнению с соседними не менее чем на 10 дБ.

По временным характеристикам различают Ш.:

- ◆ постоянные — уровень звука за 8-часовой рабочий день изменяется во времени не более чем на 5 дБА;
- ◆ непостоянные – уровень звука за 8-часовой рабочий день изменяется во времени не менее чем на 5 дБА.

Непостоянные Ш. можно подразделить на следующие виды:

- колеблющиеся во времени — уровень звука непрерывно изменяется во времени;
- прерывистые – уровень звука ступенчато изменяется (на 5 дБА и более), причем длительность интервалов, в течение которых уровень остается постоянным, составляет 1 с и более;
- импульсные, состоящие из одного или нескольких звуковых сигналов, каждый из которых имеет длительность менее 1 с; при этом уровни звука, измеренные соответственно на временных характеристиках «импульс» и «медленно» *шумомера*, различаются не менее чем на 7 дБ.

Действие Ш. на организм человека. Интенсивное шумовое воздействие вызывает в слуховом анализаторе изменения, составляющие специфическую реакцию организма. Процесс *адаптации* слуховой системы выражается во временном смещении (повышение порогов слуховой чувствительности). При долговременном акустическом воздействии формируется повышение слуховых порогов, сначала медленно возвращающееся и исходному уровню (слуховое утомление), а за-

тем сохраняющееся к началу очередного шумового воздействия (постоянное смещение порога слуха).

Ш., являясь общебиологическим раздражителем, не только оказывает влияние на слуховой анализатор, но в первую очередь действует на структуры головного мозга, вызывая сдвиги в различных функциональных системах организма. Под влиянием Ш. возникают вегетативные реакции, нарушение периферического кровообращения за счет сужения капилляров, а также изменение артериального давления (преимущественно повышение).

Среди многочисленных проявлений неблагоприятного воздействия Ш. на организм можно выделить:

- ◆ снижение разборчивости речи;
- ◆ неприятные ощущения;
- ◆ развитие *утомления* и снижение производительности труда;
- ◆ появление шумовой патологии.

Снижение разборчивости (внятности) речи, профессионально значимое при многих видах деятельности, обусловлено эффектами звуковой маскировки голоса производственным Ш. и тесно связано со спектральными характеристиками Ш. Особо значимо то, что Ш., являясь информационной помехой для высшей нервной деятельности в целом, оказывает неблагоприятное влияние на протекание нервных процессов и способствует развитию утомления. Ш. увеличивает напряжение физиологических функций в процессе *труда* и снижает *работоспособность*.

Среди многообразных проявлений шумовой патологии ведущим клиническим признаком является медленно прогрессирующее снижение остроты слуха по типу кохлеарного неврита. При обследовании групп рабочих, подвергающихся действию Ш., наряду со специфическими проявлениями шумовой патологии (патология органа слуха) наблюдаются неспецифические изменения в виде синдрома неврастения и реже в виде синдрома вегетососудистой дисфункции (нейроциркуляторной дистонии преимущественно по гипертоническому типу). При действии интенсивного Ш. изменения со стороны нервной системы значительно более выражены и предшествуют развитию патологии органа слуха. У рабочих преобладают жалобы на головные боли, несистематическое головокружение, снижение памяти, повышенную утомляемость, эмоциональную неустойчивость, нарушение сна, сердцебиение и боли в области сердца, снижение аппетита и др. При отсутствии органических поражений со стороны центральной и периферической нервной системы наблюдаются функциональные изменения со стороны рефлекторной и вегетативной сферы.

У лиц, работающих в условиях интенсивного Ш., определяются изменения сердечно-сосудистой системы, гл. обр. в виде синдрома нейроциркуляторной дистонии, чаще кардиального и гипертензивного типа и значительно реже — гипотензивного типа. Довольно часто выявляются нарушение эвакуаторной функции желудка и изменение кислотности желудочного сока. Ш. вызывает снижение иммунологической реактивности, общей резистентности организма, что проявляется в повышении уровня заболеваемости с временной утратой *трудоспособности*: в 1,2—1,3 раза при увеличении уровня производственного Ш. на 10 дБ.

Воздействие производственного Ш. на *работников* оценивают по результатам *медицинских осмотров*; для характеристики функционального состояния нервной системы используют хронорефлексометрию, треморометр, тесты на внимание и др.; состояние сердечно-сосудистой системы характеризуют АД, ЭКГ, частота пульса; состояние слухового анализатора исследуют с помощью камертона разговорной (шепотной) речи и тональной пороговой *аудиометрии*. Слух считается нормальным при восприятии шепотной речи на расстоянии 6 м. Разговорную речь человек с нормальным слухом воспринимает на расстоянии до 60-80 м.

Широко применяемая в практике тональная пороговая аудиометрия дает качественную и количественную характеристику слуховой функции, выраженную в сравниваемых величинах (в децибелах) над нормальным порогом слышимости ($2 \cdot 10^5$ Па), заложенным в прибор в виде нулевого уровня. Тональная аудиометрия осуществляется с помощью электроакустической аппаратуры – аудиометров, эквивалентные пороговые уровни которых должны соответствовать ГОСТ 13655-75. Применяемые аудиометры генерируют чистые тоны: 125, 250, 500, 1000, 1500, 2000, 3000, 4000, 6000, 8000 Гц с интенсивностью до 100 дБ при скачкообразной регулировке интенсивности до 5 дБ.

Результаты исследования порогов слухового восприятия чистых тонов переносят на *а у д и о г р а м м у*, где на оси абсцисс указана частота в герцах, а на оси ординат — порог слухового восприятия в децибелах (т. е. минимальное звуковое давление, которое воспринималось ухом обследуемого).

Аудиометрические исследования с целью установления потерь слуха (постоянное смещение порога слышимости — ПСП) проводятся не менее чем через 14 ч после воздействия на исследуемого производственного Ш. с уровнем более 80 дБ. Временное смещение порога слышимости - ВСП (обратимое функциональное изменение слуховой чувствительности от воздействия Ш.) определяют на 5-й минуте после прекращения шумового воздействия на исследуемого. Изучение состояния слухового анализатора проводится согласно ГОСТ 12.4.062-87 «Методика определения потерь слуха человека».

Предельно допустимые уровни Ш. на *рабочих местах* установлены в СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки». Мероприятия по борьбе с Ш. могут быть техническими, архитектурно-планировочными, организационными и медико-профилактическими.

Технические средства борьбы с Ш.:

- устранение причин возникновения Ш. или снижение его в источнике; ослабление Ш. на путях передачи;
- непосредственная защита работника (или группы работников) от воздействия Ш.

Наиболее эффективным средством снижения Ш. является замена шумных технологических операций на малошумные или полностью бесшумные. Большое значение имеет снижение Ш. в источнике. Этого можно добиться усовершенствованием конструкции или схемы установки, производящей Ш., изменением режима ее работы, оборудованном источником шума дополнительными звукоизолирующими устройствами или ограждениями, расположенными по возможности ближе

к источнику (в пределах его ближнего поля). Одним из наиболее простых технических средств борьбы с Ш. на путях передачи является звукоизолирующий кожух, который может закрывать отдельный шумный узел машины (напр., коробку передач) или весь агрегат в целом. Кожухи из листового металла с внутренней облицовкой *звукопоглощающим материалом* могут снижать Ш. на 20—30 дБ. Увеличение звукоизоляции кожуха достигается за счет нанесения на его поверхность вибродемпфирующей мастики, которая обеспечивает снижение уровней *вибрации* кожуха на резонансных частотах и быстрое затухание звуковых волн.

Для ослабления аэродинамического Ш., создаваемого компрессорами, вентиляционными установками, системами пневмотранспорта и др., применяются глушители активного и реактивного типа. Шумное оборудование размещают в звукоизолирующих камерах. При больших габаритах машин или значительной зоне обслуживания необходима специальная кабина для оператора. Акустическая отделка шумных *помещений* может обеспечить снижение Ш. в зоне отраженного звукового поля на 10-12 дБ и в зоне прямого звука до 4-5 дБ в октавных полосах частот. Применение звукопоглощающих облицовок для потолка и стен приводит к изменению спектра шума в сторону более низких частот, что даже при относительно небольшом снижении уровня существенно улучшает условия *труда*.

В многоэтажных промышленных зданиях особенно важна защита помещений от структурного Ш. (распространяется по конструкциям здания). Источником может быть производственное оборудование, которое имеет жесткую связь с *ограждающими конструкциями*. Ослабление передачи структурного Ш. достигается *виброизоляцией* и вибропоглощением. Хорошей защитой от ударного Ш. в зданиях является устройство «плавающих» полов. Архитектурно-планировочные решения во многих случаях определяют акустический режим *производственных помещений*, облегчая или затрудняя решение задач по их акустическому благоустройству. Шумовой режим производственных помещений обусловлен размерами и формой, плотностью и видами расстановки машин и оборудования, наличием звукопоглощающего фона и т. д. Планировочные мероприятия должны быть направлены на локализацию звука и уменьшение его распространения. Шумные помещения по возможности следует группировать в одной зоне здания, примыкающей к складским и вспомогательным помещениям, и отделять коридорами или подсобными помещениями.

Необходимо применять *средства индивидуальной защиты* от Ш. (*антифоны, заглушки*). Эффективность СИЗ может быть обеспечена правильным подбором в зависимости от уровней и спектра Ш., а также контролем за условиями их эксплуатации. В комплексе мероприятий по защите работников от неблагоприятного воздействия Ш. важное значение имеет проведение предварительных и периодических *медицинских осмотров*. С учетом характера Ш. следует вводить регламентированные дополнительные перерывы.



3.11. УЛЬТРАЗВУК

Это упругие волны с частотой колебаний от 20 кГц до 1 ГГц, не слышимые человеческим ухом. Ультразвуковые волны по своей природе не отличаются от упругих волн слышимого диапазона. Распространение У. подчиняется основным законам, общим для акустических волн любого диапазона частот. Вместе с тем высокая частота ультразвуковых колебаний и малая длина волн обуславливают ряд специфических свойств, присущих только У. Возможно:

- визуальное наблюдение ультразвуковых волн оптическими *методами*;
- получение направленного *излучения* (благодаря малой длине ультразвуковые волны хорошо фокусируются);
- получение высоких значений интенсивности при относительно небольших амплитудах колебаний.

К техногенным источникам У. относятся все виды ультразвукового технологического оборудования, ультразвуковые приборы и аппаратура промышленного, медицинского, бытового назначения, которые генерируют ультразвуковые колебания в диапазоне частот от 18 кГц до 100 МГц и выше. К источникам У. относится также оборудование, при эксплуатации которого ультразвуковые колебания возникают как сопутствующий фактор.

Применение У:

◆ низкочастотные (до 100 кГц) ультразвуковые колебания, распространяющиеся контактным и воздушным путем, — для активного воздействия на вещества и технологические процессы: очистка, обезжиривание, сварка, пайка, механическая и термическая обработка материалов (сверхтвердых сплавов, алмазов, керамики и др.), коагуляция *аэрозолей*; в медицине – ультразвуковой хирургический инструментарий, установки для стерилизации рук медперсонала, различных предметов и др.;

◆ высокочастотные (100 кГц - 100 МГц и выше) ультразвуковые колебания, распространяющиеся исключительно контактным путем, — для неразрушающего контроля и измерений; в медицине — для диагностики и лечения различных заболеваний.

Анализ распространенности и перспектив применения ультразвуковых источников в различных отраслях хозяйства показал, что 60-70 % всех работающих в условиях неблагоприятного воздействия У. составляют: дефектоскописты; операторы очистных, сварочных, ограночных агрегатов; физиотерапевты, хирурги, врачи, проводящие ультразвуковые исследования (УЗИ), и др. Установлено, что работающие с технологическими и медицинскими ультразвуковыми источниками подвергаются воздействию У. с частотой колебаний 18,0 кГц — 20,0 МГц и интенсивностью 50-160 дБ.

Ультразвуковые волны способны вызывать разнонаправленные биологические эффекты, характер которых определяется интенсивностью ультразвуковых колебаний, частотой, временными параметрами колебаний (постоянный, импульсный), длительностью воздействия, чувствительностью тканей.

При систематическом воздействии интенсивного низкочастотного У, если его уровень превышает предельно допустимый, у работающих могут наблюдаться функциональные изменения центральной и периферической нервной системы, сердечно-сосудистой и эндокринной систем, слухового и вестибулярного анализаторов, гуморальные нарушения. Наиболее характерно наличие вегетососудистой дистонии и астенического синдрома. *Работники*, длительное время обслуживающие низкочастотное ультразвуковое оборудование, жалуются на головную боль, головокружение, общую слабость, быструю утомляемость, расстройство сна, сонливость днем, раздражительность, ухудшение памяти, повышенную чувствительность к звукам, боязнь яркого света. Иногда – жалобы на похолодание конечностей, приступы бледности или покраснения лица; нередко жалобы на диспепсию.

Общечеребральные нарушения часто сочетаются с явлениями умеренного вегетативного полиневрита рук. Это обусловлено тем, что наряду с общим воздействием на организм работающих через воздух низкочастотный У. оказывает локальное действие при соприкосновении с обрабатываемыми деталями и средами, в которых возбуждены колебания, или с ручными источниками. Напр., во время загрузки и выгрузки деталей из ультразвуковых ванн при удержании деталей и выполнении др. технологических операций интенсивность воздействующего на руки У может достигать 6-10 Вт/см² и более.

Операторы низкочастотных ультразвуковых установок могут подвергаться воздействию и др. факторов производственной среды (органических растворителей, ПАВ, *свинца* и др.), загрязняющих воздух рабочих *помещений*, одежду и руки работающих. Систематический (даже кратковременный) контакт с жидкими и твердыми средами, в которых возбуждены ультразвуковые колебания, заметно усиливает действие воздушного У. По сравнению с высокочастотным шумом У. слабее влияет на слуховую функцию, но вызывает более выраженные отклонения от нормы со стороны вестибулярной функции.

По данным ряда исследователей в зависимости от интенсивности контактного У. различают 3 типа его действия:

У. н и з к о й интенсивности (до 1,5 Вт/см²) способствует ускорению обменных процессов в организме, легкому нагреву тканей, микромассажу и т. д.; низкая интенсивность не дает морфологических изменений внутри клеток, т. к. переменное звуковое давление вызывает только некоторое ускорение биофизических процессов, поэтому малые экспозиции У рассматриваются как физиологический *катализатор*;

У средней интенсивности (1,5-3,05 Вт/см²) за счет увеличения переменного звукового давления вызывает обратимые реакции угнетения, в частности, нервной ткани; скорость восстановления функций зависит от интенсивности и времени *облучения* У;

У. высокой интенсивности (3,0—10,05 Вт/см²) вызывает необратимое угнетение, переходящее в процесс полного разрушения тканей.

Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что ультразвуковые колебания, генерируемые в импульсном режиме, оказывают несколько иное биологическое действие, чем постоянные колебания. Своеобразие физиологического действия

импульсного У заключается в меньшей выраженности, но большей мягкости и длительности проявления эффектов. Мягкость действия импульсного контактного У. связана с преобладанием физико-химических эффектов действия над тепловым и механическим. Воздействие У. на биологические структуры обусловлено целым рядом факторов. Эффекты, вызываемые У, условно подразделяют:

- на механические, вызываемые знакопеременным смещением среды, радиационным давлением и т. д.;
- физико-химические, связанные с ускорением процессов диффузии через биологические мембраны, изменением скорости биологических реакций;
- термические, являющиеся следствием выделения тепла при поглощении тканями ультразвуковой энергии и сопровождающиеся повышением температуры на границах тканевых структур, нагревом на газовых пузырьках;
- эффекты, связанные с возникновением в тканях ультразвуковой кавитации (образование с последующим захлопыванием парогазовых пузырьков в среде под действием У).

Данные о действии высокочастотного У. на организм человека свидетельствуют о полиморфных изменениях почти во всех тканях, органах и системах. Происходящие под воздействием У. (воздушного и контактного) изменения подчиняются общей закономерности: малые интенсивности стимулируют, активируют; средние и большие – угнетают, тормозят и могут полностью подавлять функции.

Высокочастотный контактный У. вследствие малой длины волны практически не распространяется в воздухе и оказывает воздействие на работающих только при контакте источника У. с поверхностью тела. Изменения, вызванные действием контактного У, более выражены в зоне контакта. Чаще это пальцы рук, кисти, хотя не исключается возможность дистальных проявлений за счет рефлекторных и нейрогуморальных связей. Длительная работа с У. при контактной передаче на руки вызывает поражение периферического нейрососудистого аппарата, причем степень выраженности изменений зависит от интенсивности У, времени воздействия и площади контакта, т. е. ультразвуковой экспозиции, и может усиливаться при наличии сопутствующих факторов производственной среды, усугубляющих это действие (воздушный У; локальное и общее охлаждение; контактные смазки — различные виды масел; статическое напряжение мышц и т. д.).

Среди работающих с источниками контактного У. отмечен высокий процент жалоб на парестезии, повышенную чувствительность рук к холоду, слабость и боль в руках в ночное время, снижение тактильной чувствительности, потливость ладоней. Иногда — жалобы на головные боли, головокружение, шум в ушах и голове, общую слабость, сердцебиение, боли в области сердца.

Впервые в 1989 г. вегетативно-сенсорная полиневропатия рук (ангионевроз), развивающаяся у работающих при воздействии контактного У, признана *профессиональным заболеванием* и внесена в список профзаболеваний. Установлено, что биологическое действие ультразвуковых колебаний при контактной передаче обусловлено влиянием на нервно-рецепторный аппарат кожи с последующим включением рефлекторных, нейрогуморальных связей и определяется меха-

ническими и физико-химическими факторами. Роль термического и кавитационного компонентов при уровнях, создаваемых источниками У. в контактных средах, незначительна.

Контактный У. вызывает сенсорные, вегетососудистые нарушения и изменения опорно-двигательного аппарата верхних конечностей. Выявляются остеопороз, остеосклероз фаланг кистей и др. дегенеративно-дистрофические изменения. Результаты клинико-физиологических исследований позволяют сделать вывод о возможности развития генерализованных рефлекторно-сосудистых изменений при воздействии контактного У. Ультразвуковая патология желудочно-кишечного тракта, почек, сердечно-сосудистой системы пока не очень хорошо изучена.

Гигиеническое нормирование воздушного и контактного У. направлено на оптимизацию и оздоровление *условий труда* работников «ультразвуковых» профессий. Материалы, полученные в результате проведенных в НИИ медицины труда РАМН комплексных исследований, послужили основанием для разработки новой системы гигиенической регламентации У, что нашло отражение в санитарных нормах и правилах – СанПиН 2.2.4/2.1.8.582-96 «Гигиенические требования при работах с источниками воздушного и контактного ультразвука промышленного, медицинского и бытового назначения», которые устанавливают:

- ◆ гигиеническую классификацию У, воздействующего на человека-оператора;
- ◆ нормируемые параметры и предельно допустимые уровни У. для работающих и населения;
- ◆ требования к контролю воздушного и контактного У;
- ◆ меры профилактики.

Настоящие нормы и правила не распространяются на лиц (пациентов), подвергающихся воздействию У. в лечебно-диагностических целях.

Установлены ПДУ воздушного У. *на рабочих местах* и контактного У. в зонах контакта рук или др. частей тела работников:

воздушный У. — среднегеометрические частоты 1/3-октавных полос, кГц 12,5; 16,0; 20,0; 250; 310 – 1000 уровни звукового давления, дБ 80; 90; 100; 105; 110 контактный У.— среднегеометрические частоты октавных полос, кГц 8,0-63,0; 125,0-500,0; $1.0 \cdot 10^3$ — $31.5 \cdot 10^3$

уровни виброскорости, дБ 100; 105; ПО

При совместном воздействии контактного и воздушного У. следует применять понижающую поправку (5 дБ) к ПДУ контактного У, обладающего более высокой биологической активностью. Уровни воздушного и контактного У. от источников бытового назначения (стиральные машины; устройства для отпугивания насекомых, грызунов, собак; охранная сигнализация и т. д.) — как правило, работают на частотах ниже 100 кГц — не должны превышать 75 дБ на рабочей частоте.

Кроме санитарных правил и норм разработан ряд нормативно-методических документов, регламентирующих, в частности, УТ медработников, использующих ультразвуковые источники в виде аппаратуры, оборудования или инструментария. «Гигиенические рекомендации по оптимизации и оздоровлению условий

труда медработников, занятых ультразвуковой диагностикой» (М 3939—85) содержат общие требования к оборудованию кабинетов ультразвуковой диагностики, организации и проведению диагностических исследований.

Рекомендованы санитарно-гигиенические и медико-профилактические мероприятия по ограничению неблагоприятного влияния контактного У. на медперсонал.

В соответствии с гигиеническими рекомендациями площадь кабинета для проведения УЗИ должна быть не менее 20 м² при условии размещения в нем одной ультразвуковой диагностической установки. Это помещение должно иметь естественное и искусственное *освещение*, раковину с подводкой холодной и горячей воды, общеобменную приточно-вытяжную систему *вентиляции* с кратностью *воздухообмена* 1:3; допускается установка кондиционеров. В помещении следует поддерживать определенные параметры микроклимата: температура воздуха 22 °С, относительная влажность 40-60 %, скорость движения воздуха не выше 0,16 м/с.

На совершенствование ультразвуковой диагностики заболеваний, рациональное использование кадров и аппаратуры, повышение качества и эффективности ультразвуковых исследований направлен приказ Минздрава России от 21 июля 1988 г. № 581 «О дальнейшем развитии и совершенствовании ультразвуковой диагностики в лечебно-профилактических учреждениях страны». Приказом утверждено:

- положение об отделении (кабинете) ультразвуковой диагностики;
- положение о заведующем, враче, старшей медицинской сестре отделения и т. д.;
- расчетная норма загрузки для врачей при 6,5-часовом *рабочем дне*, равная 33 условным единицам – за 1 условную единицу принимается работа продолжительностью 10 мин с учетом подготовительно-заключительного времени, оформления документации и непосредственного проведения исследований.

В приложении № 8 к указанному приказу даны расчетные нормы времени в условных единицах на проведение ультразвуковых диагностических исследований органов, напр.: мочевого пузыря с определением остаточной мочи — 1,5; поджелудочной железы — 2; печени, желчного пузыря, поджелудочной железы и селезенки — 4. На эхо-кардиографию отведено 5 условных единиц, на иммерсионное офтальмосканирование (самое продолжительное исследование) — 6. При проведении исследования с анализом информации на ЭВМ предусмотренное приказом время увеличивается на 25 %. В Перечне учреждений и их подразделений, а также должностей, работа в которых дает право работникам на повышение сменных должностных (месячных) окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, утвержденном Минздравмедпромом России 24 июня 1992 г., предусмотрена 15%-ная надбавка для медработников (врачей, среднего и младшего медперсонала), занятых в кабинетах ультразвуковой диагностики.

При решении вопросов профилактики неблагоприятного влияния У. на работающих в ходе проведения предупредительного и текущего санитарного надзора необходимо руководствоваться следующими стандартами:

ГОСТ 12.1.001-89 ССБТ «Ультразвук. Общие требования безопасности»;
ГОСТ 12.4.077-79 ССБТ «Ультразвук. Методы измерения звукового давления на рабочих местах»;

ГОСТ 12.2.051-80 ССБТ «Оборудование технологическое ультразвуковое. Требования безопасности».

Изменение уровней контактного У. должно осуществляться на заводах-изготовителях ультразвукового оборудования и приборов (с обязательным внесением результатов измерений в технический *паспорт* изделия). Уровни воздушного У: в соответствии с ГОСТ 12.4.077-79 и СанПиН 2.2.4/2.1.8.582-96 контроль производится в нормируемом частотном диапазоне с верхней граничной частотой не ниже рабочей частоты — для производственного оборудования, в котором генерируются ультразвуковые колебания; в нормируемом частотном диапазоне с верхней граничной частотой не ниже 18 кГц – для оборудования, при эксплуатации которого У. возникает как сопутствующий фактор.

Профилактика. В условиях современного производства решение проблемы защиты человека-оператора от ультразвукового излучения начинается на этапе определения его профпригодности, что особенно актуально в связи с внедрением контрактных систем ведения работ и страховой медицины.

Медико-биологический скрининг при приеме на работу включает предварительный *медицинский осмотр* с учетом специфики действия контактного У. и факторов риска (как выявленных индивидуальных, так и конкретных профессионально-производственных, при аттестации рабочего места, на которое предполагается трудоустройство). *Предварительный медицинский осмотр* проводится в соответствии с приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии». В приложении № 1 к указанному приказу в п. 5.5 – в графе «Вредные, опасные вещества и производственные факторы» — в отношении контактного У. при превышении ПДУ сделана ссылка на ГОСТ 12.1.001-89 ССБТ «Ультразвук. Общие требования безопасности», поскольку приказ был подписан в марте 1996 г., а СанПиН 2.2.4/2.1.8.582-96 утверждены в октябре 1996 г. Согласно записи в приказе о «контактной передаче ультразвуковых колебаний» к этой группе относятся все работающие с высокочастотными источниками, а также операторы, обслуживающие низкочастотные установки, в том случае если они подвергаются совместному воздействию воздушного и контактного У.

Комплекс лечебно-профилактических мер по ограничению и предупреждению неблагоприятного воздействия У. включает проведение диспансеризации работающих, *периодические медицинские осмотры*, физиопрофилактические процедуры (тепловые воздушные с микромассажем и тепловые гидропроцедуры для рук, массаж верхних конечностей и др.), рефлексопрофилактику, гимнастические упражнения, психофизическую разгрузку, витаминизацию, сбалансированное питание и др.



3.12. ИНФРАЗВУК

Это акустические колебания с частотой ниже 20 Гц. Этот частотный диапазон лежит ниже порога слышимости. Человек не способен воспринимать И. Развитие современной техники и транспортных средств, совершенствование технологических процессов и оборудования сопровождаются увеличением мощности и габаритов машин, что обуславливает тенденцию повышения удельного веса низкочастотных составляющих в спектрах шумов на рабочих местах и появление И.

Производственный И. возникает в тех же процессах, что и шум слышимых частот. Вследствие этого И., как правило, сопровождается слышимым шумом, причем максимум колебательной энергии в зависимости от характеристик конкретного источника может приходиться на звуковую или инфразвуковую часть спектра. В настоящее время максимальные уровни низкочастотных акустических колебаний от промышленных и транспортных источников достигают 100-110 дБ. К объектам, на которых инфразвуковая область акустического спектра преобладает над звуковой, относятся автомобильный и водный транспорт, конвертерные и мартеновские цехи металлургических производств, компрессорные газоперекачивающих станций, портовые краны и др.

И. как физическое явление подчиняется общим закономерностям, характерным для звуковых волн, однако обладает целым рядом особенностей, связанных с низкой частотой колебаний упругой среды:

- имеет во много раз большие амплитуды колебаний, чем акустические волны при равных мощностях источников звука;
- распространяется на большие расстояния от источника генерирования ввиду слабого поглощения его атмосферой.

Большая длина волны делает характерным для И. явление дифракции. Благодаря этому И. легко проникают в помещения и обходят преграды, задерживающие слышимые звуки. Инфразвуковые колебания способны вызывать вибрацию крупных объектов вследствие явлений резонанса. Указанные особенности И. затрудняют борьбу с ним, т. к. классические способы, применяемые для снижения шума (звукопоглощение и звукоизоляция), а также удаление от источника в данном случае малоэффективны.

Исследования действия И. на организм человека показали, что при уровне от 110 до 150 дБ «Лин» и более он может вызывать неприятные субъективные ощущения и многочисленные реактивные изменения, к числу которых следует отнести астенизацию, изменения в центральной нервной, сердечно-сосудистой и дыхательной системах, вестибулярном анализаторе. Имеются данные о том, что И. вызывает снижение слуха преимущественно на низких и средних частотах. Выраженность этих изменений зависит от уровня интенсивности И. и длительности его воздействия.

Условно основные объективные и субъективные признаки инфразвукового воздействия можно разделить на ряд зон риска для здоровья человека: смертельных и экстремальных эффектов (180-190 дБ); высокого риска при периодических воздействиях (140-145 дБ); высокого риска при кратковременном воздействии (123-134 дБ); выраженного прогрессивного риска (100-120 дБ); умеренного риска,

особенно при сочетании с др. факторами (90-105 дБ); неясных, стертых, трудно обнаруживаемых эффектов (менее 90 дБ).

Кратковременное интенсивное инфразвуковое воздействие может обусловить высокую вероятность развития инфразвукового гипота-ламического (диэнцефального) синдрома. Признаки: головокружение, тошнота, давление на барабанные перепонки, озноподобный тремор тела, резко выраженная общая слабость, головная боль, удушье, кашель, чувство страха, беспокойства и др.

Разработана *методика* оценки вероятности развития гипоталамического симптомокомплекса. Действуют СанПиН 2.2/2.1.8.583-96 «Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки». Предельно допустимые уровни И. на *рабочих местах* дифференцированы с учетом тяжести и напряженности выполняемой работы. Для работ различной степени тяжести в *производственных помещениях* и на территории *предприятий* ПДУ И. составляет 100 дБ «Лин»; для работ различной степени интеллектуально-эмоциональной напряженности – 95 дБ «Лин»; для колеблющегося во времени и прерывистого И. уровни звукового давления не должны превышать 120 дБ «Лин».

При предупредительном и текущем санитарном надзоре необходимо производить предварительный анализ шумовой обстановки в цехе с целью выявления возможности наличия И.

О наличии И. в производственных помещениях свидетельствуют:

- ◆ технологические признаки - высокая единичная мощность машин, низкое число оборотов, ходов или ударов (напр., поршневые компрессоры с рабочей частотой 1200 об/мин и менее, виброплощадки и т. д.); неоднородность или цикличность технологического процесса при обработке крупногабаритных деталей или больших масс сырья (напр., мартены и конвертеры металлургического производства, горнодобывающая промышленность); флюктуация мощных потоков *газов* или жидкостей (напр., газодинамические или химические установки);

- ◆ конструктивные признаки — большие габариты двигателей или рабочих органов (напр., карьерные экскаваторы); наличие замкнутых объемов, возбуждаемых динамически (напр., кабины наблюдения технологического оборудования); подвеска самоходных и транспортно-технологических машин;

- ◆ строительные признаки — большие площади перекрытий или ограждений источников шума (напр., смежное расположение административных помещений с производственными); наличие замкнутых звукоизолированных объемов (напр., кабина наблюдения оператора).

При выборе конструкций предпочтение должно отдаваться малогабаритным машинам большой жесткости, т. к. в конструкциях с плоскими поверхностями большой площади и малой жесткостью создаются условия для генерации И. Борьбу с И. в источнике возникновения необходимо вести в направлении изменения режима работы технологического оборудования – увеличения его быстроходности (напр., увеличение числа рабочих ходов кузнечно-прессовых машин, чтобы основная частота следования силовых импульсов лежала за пределами инфразвукового диапазона). Должны приниматься меры по снижению интенсивности аэродинамических процессов: ограничение скоростей движения транспорта; снижение

скоростей истечения жидкостей (авиационные и ракетные двигатели, двигатели внутреннего сгорания, системы сброса пара тепловых электростанций и т. д.).

В борьбе с И. на путях распространения определенный эффект оказывают глушители интерференционного типа (обычно при наличии дискретных составляющих в спектре И.). В производственных условиях при воздействии И. с уровнями, превышающими ПДУ, следует вводить 20-минутные перерывы через каждые 2 ч работы. Для защиты от неблагоприятного воздействия инфразвуковых колебаний рекомендуется использовать СИЗ: противошумы, специальные пояса и др.



3.13. ИНФРАКРАСНОЕ ИЗЛУЧЕНИЕ

Это не видимое глазом *электромагнитное излучение* с длиной волны от 1-2 мм до 0,74 мкм; наблюдается гл. обр. при работе у горячих печей расплавленным металлом или стеклом, а также в технологических процессах с применением электрической дуги. Оказывает в основном тепловое воздействие и приводит к усилению обмена веществ, изменению состава крови, поляризации кожи человека и др. последствиям.

И. и. – тепловые лучи, названные Э. Беккерелем (в 1869 г.) инфракрасными: охватывают область спектра оптического *излучения* в пределах от 0,76 до 100 мкм. По физической природе инфракрасные (ИК) лучи являются потоком материальных частиц, обладающих волновыми и квантовыми свойствами. Они представляют собой периодические электромагнитные колебания и в то же время являются потоками квантовых фотонов. Источником ИК-лучей служит любое нагретое тело. Различают естественные и искусственные источники. Летом в условиях реальной атмосферы на поверхности Земли наибольшая измеренная величина солнечной *радиации* в околополуденные часы составляет 1049 Вт/м². Напр., в Якутске, Москве, Евпатории эти величины соответственно составляют 797, 812 и 776 Вт/м², при этом доля ИК-радиации – не менее 50 %. Среди источников искусственного излучения наиболее высокими температурами обладают электрические дуги (2000-4000 °С). В лабораторных условиях могут быть достигнуты температуры до 20000 °С (ртутные лампы сверхвысокого давления). Большинство температурных источников радиации, применяемых в производстве и в быту, излучают в основном ИК-лучи. К ним относятся и источники лучистого отопления. С повышением температуры излучающего тела изменяется и спектральный состав его излучения. Источник с преобладанием лучей длиной волны 1,1 мкм соответствует расплавленному металлу, а источник с преобладанием лучей длиной волны 3,4 мкм — металлу к концу прокатки,ковки.

ИК-лучи (ИК-А) в диапазоне от 0,48 до 1,0 мкм обладают большой проникаемостью: 14 % лучей этой длины проходят через кожу, 1 % лучей проникает через кости черепа и твердую мозговую оболочку. Следующие 2 области — ИК-В ($y_{\text{шкк}}$ от 1,4 до 3,0 мкм) и ИК-С ($y_{\text{макк}}$ от 3,0 до 30 мкм) – длинноволновые. Спектр ИК-излучения тела человека принимается в пределах от 2,5 до 20-25 мкм с $y_{\text{шкк}}$ около 9,3-9,4 мкм. Длинноволновая инфракрасная радиация не оказывает неблагоприятного воздействия на организм человека.

гоприятного действия на организм, если ее величина не превышает величины, излучаемой самим человеком. Приемниками энергии ИК-лучей являются глаза и кожа. Действие на них радиации проявляется только в том случае, если происходит ее поглощение. Коэффициент поглощения ИК-лучей связан с длиной волны, определяющей глубину их проникновения.

Биохимический эффект от воздействия ИК-лучей объясняется фотохимическим действием, которое проявляется при поглощении их белками кожи и активации ферментативных процессов. Под воздействием ИК-излучения понижается тонус вегетативной нервной системы и повышается содержание кальция в крови. Увеличение концентрации кальция в плазме характерно при интенсивности 350 Вт/м² и выше (от 0,7 до 1,3 ммоль/л, $p < 0,05$). При интенсивности облучения обнаженной поверхности тела до 175 Вт/м² отмечено наличие денатурационных процессов в молекулах белка в сочетании с нарушением проницаемости клеточных мембран, что, вероятно, может быть причиной изменения мембранного потенциала клеток крови, появления аутоантгенных свойств. При интенсивности облучения, равной 70-100 Вт/м², обнаженной поверхности тела площадью 0,2 м² (область груди) преобладает оптимизирующий эффект, сопровождающийся возбуждением свободнорадикальных процессов и высоким уровнем антиоксидантной защиты, а также повышением антимикробной резистентности организма.

Многочисленные данные указывают на участие сердечно-сосудистой системы в ответной реакции на *ИК-облучение*: отмечается учащение сердцебиения, повышение систолического и понижение диастолического АД.

Среди рабочих горячих цехов, в которых наблюдается высокая интенсивность ИК-излучения, часты случаи заболеваний сердечнососудистой системы и органов пищеварения. В 2-2,5 раза чаще, чем у работающих в микроклимате с допустимыми значениями температуры, наблюдаются дистрофические изменения миокарда; в 1,5-1,7 раза — гипертензия; в 7-8 раз — артериальная гипертония. Удельный вес болезней системы кровообращения среди причин *инвалидности* рабочих-металлургов составляет 23,6 %. Через 1 год работы в горячих цехах у людей наблюдается снижение иммунной реактивности. Процесс приспособления организма рабочих к высокой внешней температуре воздуха сопровождается нарушениями в белковом обмене. У стажированных рабочих горячих цехов наблюдаются стойкие сдвиги в иммунной реактивности организма, свидетельствующие о постоянном напряжении его функционального состояния, что ведет к росту заболеваний органов дыхания простудного характера. В цехах, где микроклимат характеризуется высоким уровнем ИК-излучения (до 1568 ± 240 Вт/м²) и высокой температурой воздуха ($32,5 + 2,0$ °С), у рабочих наблюдается достоверное увеличение относительного риска смерти от ишемической болезни сердца, гипертонической болезни, болезней артерий, артериол и капилляров.

При чрезмерном воздействии ИК-излучения происходит термальное поражение сетчатой оболочки глаз, а также хрусталика глаза, что может привести к развитию катаракты. В основе действия ИК-радиации на орган зрения лежит гл. обр. тепловой эффект. Было обнаружено, что отдельные части глаза пропускают разное количество падающего потока, а именно роговица — 20-25 %, камерная влага — 20-30 %, хрусталик — до 30 %, стекловидное тело — до 60 % лучей. До сетчатки

доходят лучи спектрального состава от 0,34 до 1,32 мкм. Наиболее частое и тяжелое поражение глаза вследствие воздействия ИК-лучей – катаракта, характерной чертой которой является ее локализация: она всегда начинается в центре задней поверхности хрусталика.

СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» регламентируют допустимую интенсивность ИК-облучения поверхности тела человека. Классификация интенсивности ИК-облучения по показателям вредности и опасности (Руководство Р 2.2.2.755-99 «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса») представлена с учетом эффективности используемых средств индивидуальной защиты.

Допустимая интенсивность ИК-облучения, Вт/м²

Площадь облучаемой обна- женной поверхности тела, м ²	Длина волн максимума энергии излучения ис- точника, мкм			
	1,5	3,0	4,5	6,0
До 0,4	35	50	75	50
До 0,2	65	100	140	100

Меры профилактики неблагоприятного воздействия ИК-излучения направлены:

- на недопущение ИК-облучения человека на *рабочем месте*;
- снижение интенсивности ИК-облучения, а также температуры воздуха на рабочем месте;
- нормализацию (улучшение) теплового состояния работающих в нагревающей среде и профилактику неблагоприятного действия ИК-излучения на кожные покровы (ожоги) и глаза.

Внедрение новых технологических процессов и оборудования, *автоматизация производства* могут исключить неблагоприятное воздействие ИК-излучения на организм *работников*. В частности, автоматизация, дистанционное управление процессом непрерывной разливки и прокатки стали ликвидировали ряд «горячих» профессий металлургического производства, обеспечив на рабочих местах операторов комфортный микроклимат. Снижение температурной нагрузки достигается также соответствующей планировкой и размещением оборудования в *производственных помещениях*, уменьшением времени пребывания работников в нагревающей среде. С целью локализации тепловыделений от открытых проемов, нагретых поверхностей оборудования используются экраны (отражающие, поглощающие, отводящие), посредством которых можно снизить интенсивность теплового излучения примерно в 10 раз.

Если на рабочих местах не представляется возможным установить регламентируемую интенсивность теплового облучения работников (из-за технологических требований к производственному процессу, экономической нецелесообразности или технической недостижимости), то следует использовать средства, направленные на увеличение теплопотерь организма либо радиацией, либо конвекцией — установкой экранов с охлаждающей поверхностью или устройств для

увеличения подвижности воздуха. При тепловом облучении от 150 до 350 Вт/м² необходимо увеличение скорости движения воздуха на 0,2 м/с свыше нормируемых величин. При тепловом облучении 350 Вт/м² и выше целесообразно применять воздушное душирование рабочих мест. В зависимости от облучаемого участка поверхности тела и его площади могут использоваться костюмы, накладки, фартуки, отдельно куртки или брюки и т. д. Напр., сталевары (особенно при выпуске металла) должны быть одеты в комплект, включающий костюм, обувь, головной убор, рукавицы, средства защиты лица и глаз. Для защиты работающих в кузнечно-прессовых цехах достаточно фартука, изготовленного из материала с металлизированным покрытием.

Источники ИК-излучения могут быть использованы в системах лучистого отопления и обогрева в целях компенсации повышенных теплопотерь человека в условиях пониженной температуры воздуха. При этом должны быть соблюдены требования к интенсивности теплового излучения, исключающие его неблагоприятное влияние на человека.



3.14. ИОНИЗИРУЮЩЕЕ ИЗЛУЧЕНИЕ

Это любое *излучение*, взаимодействие которого со средой приводит к образованию электрических зарядов разных знаков. Представляет собой поток заряженных и (или) незаряженных частиц. Различают непосредственно ионизирующее и косвенно ионизирующее излучение. Непосредственно И. и. состоит из заряженных частиц, кинетическая энергия которых достаточна для ионизации при столкновении с атомами вещества (α - и P -излучение, протонное излучение ускорителей и т. п.). Косвенно И. и. состоит из незаряженных (нейтральных) частиц, взаимодействие которых со средой приводит к возникновению заряженных частиц, способных непосредственно вызывать ионизацию (нейтронное излучение, *гамма-излучение*). И. и., состоящее из частиц одного вида одинаковой энергии, называется однородным моноэнергетическим излучением; состоящее из частиц одного вида различных энергий, — немонаэнергетическим излучением; состоящее из частиц различного вида, — смешанным излучением.

Источники И. и. бывают естественные (космические лучи, естественно распределенные на Земле *радиоактивные вещества*, радиоактивные воды и др.) и искусственные (ядерные реакторы, ядерные материалы, ядерное оружие и др.). Является существенным экологическим фактором, воздействующим на все живые организмы.

Воздействие И. и. на организм человека в дозах, превышающих естественный радиоактивный фон, представляет опасность: нарушаются обменные процессы, замедляется и прекращается рост тканей, в организме возникают новые химические соединения, не свойственные ему прежде. Количественную оценку воздействия И. и. на организм человека проводят по значению экспозиционной *дозы*, поглощенной и эквивалентной.



3.15. УЛЬТРАФИОЛЕТОВОЕ ИЗЛУЧЕНИЕ

Это неионизирующее электромагнитное *излучение* оптического диапазона с длиной волны $K = 400-10$ нм и частотой $10^{13}-10^{16}$ Гц. Условно делится на ближнее (400-200 нм) и дальнее, или вакуумное (200-10 нм). По международной классификации подразделяется на следующие области (X , нм):

А 400-320 (длинноволновое, ближнее)

В 320-280 (средневолновое – загарная радиация)

С 280-200 (коротковолновое – бактерицидная радиация)

Солнце является источником *радиации* в широком диапазоне длин волн. До поверхности Земли доходит УФ-излучение в диапазоне 400-280 нм, более короткие волны УФ-излучения Солнца поглощаются *озоном* стратосферы. Избыточному воздействию солнечной радиации подвергаются люди, работа которых связана с пребыванием на открытом воздухе (сельскохозяйственные рабочие разных специальностей, строительные и железнодорожные рабочие, спасатели, шахтеры открытых разработок, персонал солнечных электростанций и др.).

Любой материал, нагретый до температуры, превышающей 2500 К, начинает генерировать УФ-излучение. Источники биологически эффективного УФ-излучения можно подразделить на газоразрядные и флуоресцентные лампы и источники температурного (теплового) излучения. Наиболее важные типы газоразрядных ламп: ртутные лампы низкого давления (большая часть излучаемой энергии имеет длину волны 253,7 нм соответствует максимуму бактерицидной эффективности, используется для борьбы с вредными микроорганизмами) и высокого давления (с длинами волн 254, 297, 303, 313 нм – широко используются в фотохимических реакторах, в печатном деле, для фототерапии кожных болезней); ксеноновые лампы высокого давления (спектр близок к солнечному над стратосферой; применяются так же, как ртутные); импульсные лампы (оптические спектры зависят от использованного газа — *ксенон, криптон, аргон, неон* и др.).

В люминесцентных лампах электрический дуговой разряд создается в *паре* и *инертном газе* при низком давлении. Спектр зависит от использованного ртутного люминофора. К этим лампам относятся следующие источники излучения: люминесцентные солнечные лампы (длины волн 275-300 нм, максимум - 313 нм, хороши для загара); источники невидимого излучения («черного света») – диапазон длин волн 300-400 нм (используются для обеспечения люминесценции в красках, чернилах, для фототерапии).

Источниками теплового УФ-излучения является сварка кислородно-ацетиленовыми, кислородно-водородными, плазменными горелками. Интенсивность различных диапазонов УФ-излучения при сварке зависит от многих факторов, включая материал, из которого изготовлены электроды, разрядный ток и *газ*, окружающий дугу.

Монохроматическое УФ-излучение генерируют *лазеры*. К ним относится группа эксимерных лазеров с длинами волн 193, 248, 308, 351 нм. Основной особенностью эксимерных лазеров является, по мнению большинства исследователей, отсутствие термического действия на биологические ткани, что позволяет использовать их в медицине. УФ-эксимерным лазерам находят применение при

обработке металлов (серебро, золото, медь), пластмасс, стекла, керамики, комбинированных материалов. Эксиплексные лампы способны заменить лазеры там, где требуются мощные источники УФ-излучения.

Воздействие УФ-излучения приводит в первую очередь к ряду специфических изменений в коже и органе зрения. Установлено, что оно может сопровождаться и общими неблагоприятными реакциями организма. Наиболее подвержен повреждающему действию УФ-излучения зрительный анализатор. Острые поражения глаз, т. н. электроофтальмии (фотоофтальмии), представляют собой острый конъюнктивит. Заболеванию предшествует латентный период, продолжительность которого чаще всего составляет 12 ч. Проявляется заболевание ощущением наличия постороннего тела (песка) в глазах, светобоязнью, слезотечением, блефароспазмом. Нередко обнаруживается эритема кожи лица и век, заболевание длится 2-3 дня. С хроническими поражениями связывают хронический конъюнктивит, блефарит, катаракту хрусталика. Профилактические мероприятия по предупреждению электроофтальмий сводятся к применению светозащитных очков или щитков при электросварочных и др. работах.

Поражения кожи проявляются в виде острых дерматитов с эритемой, иногда отеком, вплоть до образования пузырей. Наряду с местной реакцией могут отмечаться общетоксические явления с повышением температуры, ознобом, головными болями, диспепсическими явлениями. В дальнейшем наступают гиперпигментация и шелушение. Классическим примером поражения кожи, вызванного УФ-излучением, служит солнечный ожог. Хронические изменения кожных покровов, вызванные УФ-излучением, выражаются в «старении» (солнечный эластоз), развитии кератоза, атрофии эпидермиса; возможны злокачественные новообразования. Для защиты кожи от УФ-излучения используются защитная одежда, противосолнечные экраны (навесы и т. п.), специальные кремы.

В целях профилактики неблагоприятного воздействия УФ-излучения важно соблюдать гигиенические нормативы, в частности СН № 4557-88 «Санитарные нормы ультрафиолетового излучения в производственных помещениях».

Минздравом России утверждены Методические указания № 5046-89 «Профилактическое ультрафиолетовое облучение людей». Наряду с перечнем требований к облучательным установкам длительного и кратковременного действия, контролю за *УФ-облучением*, проектированию и эксплуатации УФ-оборудования, этот документ устанавливает нормы УФ-облученности и дозы за сутки в эффективных и энергетических единицах. Параметры УФ-облученности и суточной дозы подразделяются на минимальные, максимальные и рекомендуемые. В качестве одного из требований к облучательным установкам регламентируется диапазон УФ-излучения от 280 до 400 нм.

Максимальные уровни УФ-облученности не должны превышать:

- 45 мВт/м^2 - от люминесцентных ламп в рабочих *помещениях* промышленных и общественных зданий, в помещениях детских больниц и санаториев при продолжительности ежесуточного облучения $16,5 \text{ мВт/м}^2$ — от облучательных установок длительного действия с осветительно-облучательными лампами независимо от времени облучения, вида помещения и возраста облучаемых;

• $7,2 \text{ Вт/м}^2$ для взрослых и $4,8 \text{ Вт/м}^2$ для детей – от облучательных установок кратковременного действия (в фотариях).

Контроль за уровнями УФ-излучения обеспечивается с помощью специальных *радиометров*, в частности дозиметра ДАУ-81 и спектро-радиометра ОРП с насадками для измерения облученности в спектральных областях УФ-А, УФ-В, УФ-С. Разработаны малогабаритные переносные приборы серии «Аргус» для измерения энергетических характеристик УФ-излучения.

При использовании в *производственном помещении* нескольких УФ-генераторов возникает отраженное действие (на работающих) излучения, которое может быть значительно ослаблено путем окраски стен с учетом коэффициента отражения. Защитная одежда должна иметь длинные рукава и капюшон. Глаза защищают специальными очками со стеклами, содержащими оксид *свинца*, но даже обычные стекла не пропускают УФ-лучи с длиной волны меньше 315 нм.



3.16. ЭЛЕКТРОСТАТИЧЕСКИЕ ПОЛЯ (ЭСП)

Это поля неподвижных электрических зарядов либо стационарные электрические поля постоянного тока. Они достаточно широко используются в промышленности для электрогазоочистки, электростатической сепарации руд и материалов, электростатического нанесения лакокрасочных и полимерных материалов и т. д. Вместе с тем существует целый ряд производств и технологических процессов по изготовлению, обработке и транспортировке диэлектрических материалов, где отмечается образование электростатических зарядов и полей, вызванных электризацией перерабатываемого продукта (текстильная, деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная, химическая промышленность и др.). В энергосистемах ЭСП образуются вблизи работающих *электроустановок*, распределительных устройств и ЛЭП постоянного тока высокого напряжения. При этом имеет место также повышенная *ионизация воздуха* (напр., в результате коронных разрядов) и возникновение ионных токов.

Основными физическими параметрами ЭСП являются напряженность поля и потенциалы его отдельных точек. Напряженность ЭСП – векторная величина; определяется отношением силы, действующей на точечный заряд, к величине этого заряда, измеряется в вольтах на метр (В/м). Энергетические характеристики ЭСП определяются потенциалами точек поля.

Биологическое действие. ЭСП – фактор, обладающий сравнительно низкой биологической активностью. В 60-е гг. XX в. биологическое действие ЭСП связывали с электрическими разрядами, возникающими при контакте человека с заряженными или незаземленными предметами. Именно с ним связывали возможное развитие невротических реакций, в т. ч. фобий. В последующие годы ученые пришли к выводу, что ЭСП само по себе обладает биологической активностью. Выявляемые у работающих в условиях воздействия ЭСП нарушения носят, как правило, функциональный характер и укладываются в рамки астеноневротического синдрома и вегетососудистой дистонии. В симптоматике преобладают субъек-

тивные жалобы невротического характера (головная боль, нарушение сна, ощущение «удара током» и т. п.). Объективно обнаруживаются нерезко выраженные функциональные сдвиги, не имеющие каких-либо специфических проявлений. Кровь устойчива к воздействию ЭСП. Отмечается лишь некоторая тенденция к снижению показателей красной крови (эритроциты, гемоглобин), незначительному лимфоцитозу и моноцитозу. Биоэффекты сочетанных влияний на организм ЭСП и аэроионов свидетельствуют о синергизме в действии факторов. При этом превалирующим фактором выступает ионный ток, возникающий в результате движения аэроионов ЭСП.

Нормирование ЭСП. В соответствии с «Санитарно-гигиеническими нормами допустимой напряженности электростатического поля» № 1757-77 и ГОСТ 12.1.045-84 ССБТ «Электростатические поля. Допустимые уровни на рабочих местах и требования к проведению контроля» предельно допустимая величина напряженности ЭСП на рабочих местах устанавливается в зависимости от времени воздействия в течение *рабочего дня*.

Предельно допустимая напряженность ЭСП на рабочих местах обслуживающего персонала не должна превышать следующих величин: при воздействии до 1 ч - 60 кВ/м; при воздействии свыше 1 ч до 9 ч величина, определяется расчетным методом.

Нормативный документ «Допустимые уровни напряженности электростатических полей и плотности ионного тока для персонала подстанций и ВЛ постоянного тока ультравысокого напряжения» № 6022-91 регламентирует условия сочетанного влияния указанных в названии факторов на персонал, обслуживающий *электроустановки* постоянного тока ультравысокого напряжения. В соответствии с требованиями документа ПДУ ЭСП и плотности ионного тока для полного рабочего дня составляют 15 кВ/м и 20 нА/м²; для 5-часового воздействия – 20 кВ/м и 25 нА/м².

Контроль уровней ЭСП в настоящее время затруднен. Рекомендованные приборы (ИНЭП-1, ИНЭП-20Д, ИНЭС-1, ИЭЗ-П, ИНЭП-3) предназначены для измерения напряженности ЭСП на поверхности диэлектриков. Попытки оценивать с их помощью ЭСП в пространстве (на рабочих местах, перед экранами телевизоров, *дисплеев* и т. п.), ведут к большим погрешностям в результатах измерений. Из разработанных в последнее время приборов можно рекомендовать измеритель электростатического потенциала ИЭС-01 и измеритель напряженности электростатического поля ПЗ-27.

Профилактика. При выборе средств защиты от статического электричества (экранирование источника поля или рабочего места, применение нейтрализаторов статического электричества, ограничение времени работы и др.) должны учитываться особенности технологических процессов, физико-химические свойства обрабатываемого материала, микроклимат *помещений* и др., что определяет дифференцированный подход при разработке профилактических мероприятий. Одним из распространенных *средств защиты* от статического электричества является уменьшение генерации электростатических зарядов или их отвод с наэлектризованного материала, что достигается:

- *заземлением* металлических и электропроводных элементов оборудования;

- увеличением поверхностей и объемной проводимости диэлектриков; установкой нейтрализаторов статического электричества.

Заземление проводится независимо от использования др. методов защиты. Заземляются не только элементы оборудования, но и изолированные электропроводящие участки технологических установок. Более эффективным средством защиты является увеличение влажности воздуха до 65-75 %, когда это возможно по условиям технологического процесса. В качестве *средств индивидуальной защиты* могут применяться антистатическая обувь, антистатический халат, заземляющие браслеты для защиты рук и др. средства, обеспечивающие электростатическое заземление тела человека.



3.17. ЭЛЕКТРОМАГНИТНЫЕ ПОЛЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ ЧАСТОТЫ

Электромагнитные поля промышленной частоты (ЭМП ПЧ) являются частью сверхнизкочастотного диапазона радиочастотного спектра, наиболее распространенной как в производственных условиях, так и в быту; диапазон ПЧ представлен в нашей стране частотой 50 Гц (в ряде стран Американского континента 60 Гц). Основными источниками ЭМП ПЧ, создаваемыми в результате деятельности человека, являются различные типы производственного и бытового электрооборудования переменного тока, в первую очередь подстанции и воздушные ЛЭП сверхвысокого напряжения (СВН). Поскольку соответствующая частоте 50 Гц длина волны составляет 6000 км, человек подвергается воздействию фактора в ближней зоне. Гигиеническая оценка ЭМП ПЧ осуществляется отдельно по электрическому и магнитному полям.

Биологическое действие. При изучении состояния *здоровья* лиц, подвергавшихся производственным воздействиям ЭМП ПЧ при обслуживании подстанций и воздушных ЛЭП напряжением 220, 330, 400, 500 кВ (оценивались интенсивно-временные параметры воздействия только электрического поля – ЭП ПЧ), отмечены изменения состояния здоровья. У персонала, обслуживающего подстанции напряжением 500 кВ, отмечались жалобы неврологического характера (головная боль, повышенная раздражительность, утомляемость, вялость, сонливость), а также нарушение деятельности сердечно-сосудистой системы и желудочно-кишечного тракта. Были выявлены некоторые функциональные изменения нервной и сердечно-сосудистой систем в форме вегетативной дисфункции (тахии-брадикардия, артериальная гипертензия или гипотония, лабильность пульса, гипергидроз). Имеются данные об изменении таких показателей, как содержание холестерина в крови, сдвиг соотношения полов в потомстве, тенденция к увеличению хромосомных aberrаций в соматических клетках (лимфоцитах крови).

Основную опасность для организма представляет влияние наведенного электрического тока на возбудимые структуры (нервная, мышечная ткань). Параметром, определяющим степень воздействия, является плотность наведенного в теле вихревого потока. При этом для электрических полей (ЭП) рассматриваемого диапазона частот характерно слабое проникновение в тело человека, для магнит-

ных полей (МП) организм практически прозрачен. Зависимость биоэффектов от плотности наведенных ЭП и МП положена в основу разработанных по заданию ВОЗ Международных временных рекомендаций по ПДУ ЭП и МП 50/60 Гц. Эта зависимость может быть представлена следующим образом:

- минимальные эффекты, не представляющие опасности для человека при плотности тока 1-10 мА/м²;
- выраженные эффекты (зрительные и со стороны нервной системы) –10-100 мА/м²;
- стимуляция возбудимых структур, возможно неблагоприятное влияние на здоровье — 100-1000 мА/м²;
- возможна экстрасистолия, фибрилляция желудочков сердца (острое поражение) – более 1000 мА/м².

Нормирование. Гигиеническая регламентация ЭМП ПЧ осуществляется раздельно для ЭП и МП. Нормируемым параметром ЭП является напряженность, которая оценивается в киловольтах на метр (кВ/м); параметром МП – магнитная индукция или напряженность магнитного поля, измеряемые соответственно в милли- или микротеслах (мТл, мкТл) и амперах или килоамперах на метр (A/u , кА/м).

ПДУ напряженности электрических полей регламентируются СанПиН № 5802-91 «Санитарные нормы и правила выполнения работ в условиях воздействия электрических полей промышленной частоты (50 Гц)» и ГОСТ 12.1.002-84 «Электрические поля промышленной частоты. Допустимые уровни напряженности и требования к проведению контроля на рабочих местах». В соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.002-84 и СанПиН № 5802-91 ПДУ ЭП ПЧ для полного *рабочего дня* составляет 5 кВ/м, а максимальный ПДУ для воздействия не более 10 мин – 25 кВ/м.

В интервале интенсивностей 5-20 кВ/м допустимое время пребывания определяется по формуле

$$T=50/(E-2),$$

где T – допустимое время пребывания в ЭП при соответствующем уровне напряженности, ч;

E – напряженность, воздействующего ЭП в контролируемой зоне, кВ/м.

Допустимое время пребывания в ЭП может быть реализовано одноразово или дробно в течение рабочего дня. В остальное *рабочее время* напряженность ЭП не должна превышать 5 кВ/м.

Оценку воздействия МП ПЧ на человека согласно СанПиН 2.2.4.723-98 «Переменные магнитные поля промышленной частоты (50 Гц) в производственных условиях» производят на основании 2 параметров — интенсивности и продолжительности воздействия. ПДУ МП ПЧ устанавливают в зависимости от длительности пребывания персонала для условий общего (на все тело) и локального (на конечности) воздействия. При необходимости пребывания персонала в зонах с различной напряженностью МП общее время выполнения работ в этих зонах не должно превышать предельно допустимое для зоны с максимальной напряженно-

стью. Допустимое время пребывания может быть реализовано за 1 раз или дробно в течение рабочего дня.

Требования к контролю и методам измерений. Для оценки напряженности ЭП и МП используются 2 типа приборов: направленного действия (однокоординатные) и оснащенные изотропными датчиками. Для оценки напряженности ЭП рекомендуется применять:

- ◆ измеритель напряженности ближнего поля;
- ◆ приборы типа ПЗ-1М с однокоординатным датчиком, размещенным в едином корпусе с измерительным блоком;
- ◆ ПИНЭП-1 с многоэлементным датчиком;
- ◆ ИНЭП-50 с трехкоординатным датчиком и аналого-цифровым устройством в едином корпусе.

Для оценки напряженности МП рекомендуется использовать:

- микротесламетр Г-79 с выносной антенной;
- миллитесламетр Ф 4356;
- тесламетр универсальный типа 43205 с однокоординатным датчиком;
- миллитесламетр портативный модульный МПМ-2;
- измеритель напряженности магнитного поля ИНМП-50 с выносным трехкоординатным датчиком;
- анализатор переменного магнитного поля типа ЕФА-3, имеющий трехкоординатный датчик, и др.

Профилактика воздействия ЭМП ПЧ. Для размещения воздушный ЛЭП сверхвысокого напряжения различного класса устанавливаются возрастающие размеры *санитарно-защитных зон*. При проектировании воздушных ЛЭП напряжением 750-1150 кВ должно предусматриваться их удаление от границ населенных пунктов, как правило, не менее чем на 250-300 м соответственно.

В пределах санитарно-защитной зоны запрещается:

- ◆ жилищное строительство и размещение зон отдыха;
- ◆ размещение *предприятий* по обслуживанию автотранспорта, складов нефтепродуктов;
- ◆ хранение и производство операций с горючими материалами всех видов;
- ◆ остановка автотранспорта, габариты которого превышают допустимые;
- ◆ ремонт машин и механизмов;
- ◆ проведение поливных работ поливальными машинами, водяная струя которых может войти в соприкосновение с проводами ЛЭП;
- ◆ размещение незаземленных проводников большой протяженности (проволочные изгороди, растяжки для подвески винограда, хмеля и т. п.);
- ◆ работа при сильном ветре, тумане и гололеде.

На территории санитарно-защитной зоны воздушной ЛЭП напряжением 750 кВ и выше запрещается:

- эксплуатировать машины и механизмы без защитных экранов, обеспечивающих снижение напряженности ЭП *на рабочих местах*;
- создавать жилые здания и приусадебные участки;

- привлекать для сельскохозяйственных работ детей и подростков в возрасте до 18 лет.

Допустимое время пребывания персонала в условиях воздействия ЭМП ПЧ ограничивается продолжительностью рабочего дня и, соответственно, уменьшается с возрастанием интенсивности экспозиции. В целях профилактики неблагоприятного действия ЭМП ПЧ на работающих применяются средства индивидуальной и коллективной защиты (только от электрической составляющей ЭП ПЧ) в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.002-84, СанПиН 5802-91 и ГОСТ 12.4.154-85 ССБТ «Устройства экранирующие для защиты от электрических полей промышленной частоты. Общие технические требования, основные параметры и размеры», ГОСТ 12.4.172-87 ССБТ «Комплект индивидуальный экранирующий для защиты от электрических полей промышленной частоты. Общие технические требования и методы контроля».

К средствам коллективной защиты относятся:

- стационарные экраны - различные заземленные металлические конструкции (щитки, козырьки, навесы сплошные или сетчатые, системы тросов), размещаемые над рабочими местами персонала, находящегося в зоне действия ЭП ПЧ;
- передвижные (переносные) средства защиты - различные виды съемных экранов.

СКЗ применяются для персонала, обслуживающего электроустановки сверхвысокого напряжения, и для населения. В качестве средств индивидуальной защиты от ЭП ПЧ служат индивидуальные экранирующие комплекты. Имеются различные типы комплектов с разной степенью экранирования не только для наземных работ в зоне воздействия ЭП ПЧ напряженностью не более 60 кВ/м, но и для выполнения работ с непосредственным касанием токоведущих частей, находящихся под напряжением (работ под напряжением) на воздушных ЛЭП напряжением 110-1150 кВ. Снижение уровней МП ПЧ до предельно допустимых обеспечивается также за счет снижения нагрузки на токоведущих частях, находящихся под напряжением, использованием материалов для экранирования магнитного поля или активных экранов.



3.18. ЭЛЕКТРОМАГНИТНЫЕ ПОЛЯ РАДИОЧАСТОТ (ЭМП РЧ)

Основными источниками электромагнитной энергии радиочастотного диапазона (РЧ) в производственных помещениях являются неэкранированные ВЧ-блоки установок: генераторные шкафы, конденсаторы, ВЧ-трансформаторы, магнетроны, клистроны, лампы бегущей волны, волноводные тракты и др.). Основными источниками излучения электромагнитной энергии РЧ в окружающую среду служат антенные системы радиолокационных станций (РЛС), радио-и телерадиостанций, в т. ч. систем мобильной радиосвязи, воздушные ЛЭП и пр. Современный этап характеризуется увеличением мощностей источников электромагнитного излучения (ЭМИ) РЧ, что при определенных условиях может приводить к элект-

тромагнитному загрязнению окружающей среды и оказывать неблагоприятное воздействие на организм человека.

Биологическое действие. Взаимодействие внешних ЭМП с биологическими объектами осуществляется путем наведения внутренних полей и электрических токов, величина и распределение которых в теле человека зависит от целого ряда параметров — таких, как размер, форма, электрические и магнитные свойства тканей (электрическая/магнитная проницаемость и электрическая/магнитная проводимость), ориентация объекта относительно поляризации тела, а также от характеристик ЭМП (частота, интенсивность, модуляция и др.).

Поглощение и распределение поглощенной энергии внутри тела существенно зависит от формы размеров облучаемого объекта, от соотношения этих размеров с длиной волны *излучения*. С этих позиций в спектре ЭМИ РЧ можно выделить 3 области: ЭМИ с частотой до 30 МГц; ЭМИ с частотой более 10 ГГц; ЭМИ с частотой 30 МГц-10 ГГц.

Для 1-й области характерно быстрое падение величины поглощения с уменьшением частоты (приблизительно пропорционально квадрату частоты). Отличительной особенностью 2-й области является очень быстрое затухание энергии ЭМИ при проникновении внутрь ткани: практически вся энергия поглощается в поверхностных слоях биоструктур. Для 3-й области, промежуточной по частоте, характерно наличие ряда максимумов поглощения, при которых тело как бы втягивает в себя поле и поглощает энергии больше, чем приходится на его поперечное сечение. В этом случае резко проявляются интерференционные явления, приводящие к возникновению локальных максимумов поглощения, так называемых «горячих пятен». Для человека условия возникновения максимумов поглощения в голове имеют место на частотах 750-2500 МГц, а максимум, обусловленный резонансом с общим размером тела, лежит в диапазоне частот 50-300 МГц.

В последнее десятилетие получила дальнейшее развитие информационная теория воздействия ЭМИ, основанная на концепции взаимодействия внешних полей с внутренними полями организма. К критическим органам и системам относят ЦНС, глаза, гонады, кроветворную систему. Описаны эффекты со стороны сердечно-сосудистой и ней-роэндокринной системы, иммунитета, обменных процессов. Появились данные об индуцированном влиянии ЭМИ на процессы канцерогенеза.

Биологическое действие ЭМИ зависит от длины волны (или частоты излучения), режима генерации (непрерывный, импульсный); условий воздействия на организм (постоянное, прерывистое, общее, местное, интенсивность, длительность). Отмечено, что биологическая активность ЭМИ убывает с увеличением длины волны (или снижением частоты) излучения. Наиболее активными являются метровый, санти- и дециметровый диапазоны радиоволн. Существенными различиями в количестве падающей и поглощаемой энергии объясняется меньшая биологическая активность локальных облучений частей тела (за исключением головы) по сравнению с общим воздействием.

Поражения, вызываемые ЭМИ РЧ, могут быть острыми и хроническими. Острые поражения возникают при воздействии значительных тепловых интенсивностей ЭМИ. Они встречаются крайне редко -при *авариях* или грубых нару-

шениях техники безопасности. Острые поражения отличаются полисимптомностью нарушений со стороны различных органов и систем, при этом характерны выраженная астенизация, диэнцефальные расстройства, угнетение функции половых желез. Пострадавшие отмечают отчетливое ухудшение самочувствия во время работы с РЛС или сразу после ее прекращения, резкую головную боль, головокружение, тошноту, повторные носовые кровотечения, нарушение сна. Эти явления сопровождаются общей слабостью, адинамией, потерей *работоспособности*, обморочными состояниями, неустойчивостью артериального давления и показателей белой крови; в случаях развития диэнцефальной патологии - приступами тахикардии, профузной потливости, дрожания тела и др. Нарушения сохраняются 1,5-2 месяца. При воздействии высоких уровней ЭМИ (более 80-100 мВт/см²) на глаза возможно развитие катаракты.

Для профессиональных условий характерны хронические поражения. Они выявляются, как правило, после нескольких лет работы с источниками ЭМИ микроволнового диапазона при уровнях воздействия, составляющих от десятых долей до нескольких мВт/см² и превышающих периодически 10 мВт/см². Симптомы и течение хронических форм радиоволновых поражений не имеют строго специфических проявлений. В клинической картине выделяют 3 ведущих синдрома: астенический, астеновегетативный (или синдром нейроциркулярной дистонии) и гипоталамический.

Астенический синдром, как правило, наблюдается на начальных стадиях заболевания и проявляется жалобами на головную боль, повышенную утомляемость, раздражительность, периодически возникающие боли в области сердца. Вегетативные сдвиги обычно характеризуются гипотонией, брадикардией и др. В умеренно выраженных и выраженных стадиях заболевания часто диагностируется астеновегетативный синдром, или синдром нейроциркулярной дистонии гипертонического типа. В клинической картине на фоне усугубления астенических проявлений основное значение приобретают вегетативные нарушения, связанные с преобладанием тонуса симпатического отдела вегетативной нервной системы, проявляющиеся сосудистой неустойчивостью с гипертензивными и ангиоспастическими реакциями.

В отдельных выраженных случаях заболевания развивается гипоталамический синдром, характеризующийся пароксизмальными состояниями в виде симпатоадреналовых кризов. В период кризов возможны приступы пароксизмальной мерцательной аритмии, желудочковой экстрасистолии. Больные повышено возбудимы, эмоционально лабильны. В отдельных случаях обнаруживаются признаки раннего атеросклероза, ишемической болезни сердца, гипертонической болезни.

Нормирование ЭМИ РЧ. Основными нормативными документами, регламентирующими допустимые уровни воздействия ЭМИ РЧ, являются ГОСТ 12.1006-84 ССБТ «Электромагнитные поля радиочастот. Допустимые уровни на рабочих местах и требования к проведению контроля», СанПиН 2.2.4/2.1.8.055-96 «Электромагнитные излучения радиочастотного диапазона», СН № 5803-91 «Предельно допустимые уровни воздействия электромагнитных полей диапазона частот 10-60 кГц».

В профессиональных ПДУ воздействия в диапазоне частот до 30 кГц основным нормируемым параметром является напряженность электрического (Е) и магнитного (Я) полей; временной фактор учитывается в меньшей степени. ПДУ воздействия составляют: 500 В/м и 50 А/м для полного *рабочего дня*; 1000 В/м и 100 А/м – для воздействия до 2 ч за рабочий день. В диапазоне частот выше 30 кГц используется энергетический (или дозовый) подход. Наряду с интенсивностными параметрами (Е, Н, ППЭ) нормируется энергетическая экспозиция (или энергетическая нагрузка) за рабочий день – выражается в диапазоне частот до 300 МГц произведением квадрата напряженности ЭП или МП на время воздействия на организм; в диапазоне частот выше 300 МГц – произведением ППЭ излучения на время воздействия.

Уровни ЭМИ РЛС, работающих в режиме вращения или сканирования антенны (или луча), на территории населенных мест не должны превышать: для РЛС диапазона 300 МГц - 300 ГГц с частотой вращения или сканирования не более 1 Гц и скважностью не менее 20-100 мкВт/см²; для РЛС специального назначения, предназначенных для контроля космического пространства и работающих в диапазоне 150-300 МГц, – 10 мкВт/см² (6 В/м) в ближней зоне и 100 мкВт/см² (19 В/м) в дальней. Граница между ближней и дальней зонами диаграмм излучения определяется из соотношения квадрата максимального размера излучающей апертуры и длины волны излучения.

В последние годы широкое распространение получили такие источники ЭМИ, как радиотелефоны и *видеодисплейные терминалы* (ВДТ).

Особенности спектральной характеристики излучений ВДТ (представлен достаточно широкий спектр частот) и особенности условий использования радиотелефонов с максимальным приближением к голове пользователя потребовали разработки отдельных гигиенических регламентов, обеспечивающих безопасность пользователей.

В СанПиН 2.2.4/2.1.8.055-96 «Электромагнитные излучения радиочастотного диапазона» изложены основные требования к размещению производственных источников ЭМИ и передающих радиотехнических объектов (РЛС, радиопередающие, телевизионные, радиорелейные станции, наземные станции спутниковой связи и др.), установлены порядок и сроки проведения контроля уровней ЭМИ. Гигиеническая оценка облучаемости лиц, подвергающихся воздействию ЭМИ РЧ, производится на основании определения 2 параметров: интенсивности ЭМИ и времени его воздействия. Интенсивность ЭМИ определяется путем измерения напряженности ЭП и МП в диапазоне частот ниже 300 МГц и по плотности потока энергии ЭМИ – в диапазоне частот выше 300 МГц. Время воздействия определяется с помощью специальных хронометражных исследований.

Для проведения измерений уровней ЭМИ рекомендуются приборы 2 типов:

- приборы с антеннами, требующими учета поляризации поля, т. е.
- направленного действия (NFM-1, ПЗ-9); измерители с изотропными датчиками (ПЗ-15, ПЗ-16, ПЗ-17...ПЗ-25).

Для оценки ЭМИ РЧ наряду с инструментальными применяются расчетные методы. Используя данные о технических параметрах радиопередающих устройств (мощность передатчика, коэффициент усиления антенны, потери энергии в

антенно-фидерном тракте, значения нормированной диаграммы направленности в вертикальной и горизонтальной плоскостях и др.), а также о влиянии земли, можно рассчитать интенсивности ЭМИ в любой точке пространства.

Профилактика воздействия ЭМИ радиочастотного диапазона. В целях предупреждения, ранней диагностики и лечения нарушений состояния здоровья работающих под воздействием ЭМИ РЧ необходимо проведение предварительных и периодических медосмотров в соответствии. Все лица с начальными проявлениями клинических нарушений, обусловленных воздействием радиоволн, а также с общими заболеваниями, течение которых может усугубляться под влиянием неблагоприятных факторов производственной среды, должны браться под наблюдение с проведением соответствующих гигиенических и терапевтических мероприятий, направленных на оздоровление условий *труда* и восстановление *здоровья*.

В случаях, характеризующихся прогрессирующим течением профессиональной патологии, осуществляется временный или постоянный перевод работающих на др. работу. Это касается также женщин в период беременности и кормления при условии превышения уровней ЭМИ на рабочих местах ПДУ, установленных для населения. Лица, не достигшие 18-летнего возраста, к самостоятельной работе на установках, являющихся источниками ЭМИ радиочастотного диапазона, не допускаются.

Меры защиты работающих следует применять при всех видах работ, если уровни ЭМИ на рабочих местах превышают допустимые. Защита персонала от воздействия ЭМИ РЧ достигается путем проведения организационных (выбор рациональных режимов работы установок, ограничение места и времени нахождения персонала в зоне облучения и др.) и инженерно-технических (рациональное размещение оборудования, использование средств, ограничивающих поступление электромагнитной энергии на *рабочие места* персонала, напр., поглотители мощности, экранирование) мероприятий, а также использования *средств индивидуальной защиты*. К СИЗ относятся *защитные очки, щитки, шлемы, защитная одежда* (комбинезоны, халаты и т. д.). Способ защиты в каждом конкретном случае должен определяться с учетом рабочего диапазона частот, характера выполняемых работ, необходимой эффективности защиты.



3.19. ВИБРАЦИЯ

Это упругие механические колебания высокой частоты и малой амплитуды в технике (машинах, механизмах, конструкциях и др.). Полезная В. специально создается *вибраторами* и используется в строительной и транспортной технике, в машиностроении, медицине и др. Вредная В. возникает при работе или движении технических устройств (транспортных средств, двигателей, компрессоров, турбин и т. д.) и может приводить к нарушению режимов работы и к *авариям* машин. Для защиты машин от В. используют специальные методы, в т. ч. и *виброизоляцию*. Действие В. на организм может быть как благотворным, так и вредным, вызывая *профессиональные заболевания*. В. возникает на скреперах, бульдозерах, авто-

грейдерах, автомобилях, тракторах и др. самоходных машинах; через сиденье кабины управления, подвешенной к башне, вследствие колебаний крана при подъеме и опускании груза (к таким кранам относят башенные и стреловые самоходные); через пол рабочего места от вибрации станда, на котором испытывается генерирующий вибрации механизм; через пол рабочего места, расположенного на формующем агрегате бетоноукладчика; от пневматической или электрической ручной машины от органов управления самоходной машины.

По воздействию на организм человека различают общую и локальную В. Общей В. организм подвергается под воздействием колебаний *рабочего места* (рабочей площадки, пола, сиденья). Общую В. подразделяют на три категории: транспортная В. (общая В. 1-й категории) воздействует на человека на рабочих местах самоходных и прицепных машин, транспортных средств при движении по местности и дорогам. К источникам транспортной В. относят тракторы, грузовые автомобили, снегоочистители и др.; **т р а н с п о р т н о - т е х н о л о г и ч е с к а я** В. (общая В. 2-й категории) воздействует на человека на рабочих местах машин, передвигающихся по специально подготовленной поверхности производственных помещений. К источникам транспортно-технологической В. относят экскаваторы, грузоподъемные краны, машины для загрузки мартеновских печей в металлургическом производстве и др.; технологическая В. (общая В. 3-й категории) воздействует на человека на рабочих местах стационарных машин или передается на *рабочие места*, не имеющие источников В. К источникам технологической В. относят станки, кузнечно-прессовое оборудование, литейные машины, вентиляторы и др. Общую В. 3-й категории подразделяют на следующие типы: на постоянных рабочих местах производственных помещений; рабочих местах на складах, в столовых, бытовых и др. производственных помещениях, где нет машин-источников В.; рабочих местах в помещениях конструкторских бюро, лабораторий, учебных пунктов, вычислительных центров, *здравпунктов*, рабочих комнатах и др. помещениях для работников умственного *труда*. Источники возникновения локальных В.: ручные машины, органы ручного управления машинами и оборудованием, обрабатываемые детали. Влияние В. зависит от ее вида, продолжительности и направления действия, частоты и амплитуды колебаний, уровня *шума*, микроклимата на *рабочем месте* и др. факторов. В. характеризуется спектром частот и такими кинематическими параметрами, как виброскорость и виброускорение или их логарифмическими уровнями в *децибелах*.

В. классифицируют:

- по способу передачи человеку - локальная, передающаяся на руки работающего;
- общая (В. *рабочих мест*), передающаяся через опорные поверхности тела в положении сидя (ягодицы) или стоя (подошвы ног);
- по характеру спектра – низкочастотная (с преобладанием максимальных уровней в октавных полосах 1-4 Гц и 8-16 Гц соответственно для общей и локальной В.); среднечастотная (8-16 Гц для общей В., 31,5 и 63 Гц для локальной В.); высокочастотная (31,5 и 63 Гц для общей В., 125-1000 Гц для локальной В.);

- по направлению вибрационного воздействия в соответствии с направлением осей ортогональной системы координат;

- по временным характеристикам — постоянная В., для которой величина виброскорости или виброускорения изменяется не более чем в 2 раза (на 6 дБ) за время наблюдения; непостоянная В. (колеблющаяся, переменная, импульсная), для которой величина виброскорости или виброускорения изменяется не менее чем в 2 раза (на 6 дБ) за время наблюдения не менее 10 мин.

Производственными источниками локальной В. являются машины ударного (клепальные, рубильные, отбойные молотки; пнев-мотрамбовки), ударно-вращательного (пневматические и электрические перфораторы) и вращательного (шлифовальные, сверлильные машины; электро- и бензомоторные пилы) действия. Локальная В. имеет место при точильных, наждачных, шлифовальных, полировочных работах, выполняемых на стационарных станках с ручной подачей изделий; при работе ручными инструментами без двигателей, (напр., рихтовочные работы). К возможным источникам локальной В. относятся органы ручного управления машинами и оборудованием.

Ручные виброопасные машины генерируют В., уровни которой зачастую значительно превышают нормативные значения (112 дБ) на 5-26 дБ и более. Пнев-мотрамбовки, гайковерты, горные сверла создают В. с высокими уровнями в области низких частот. Максимальные уровни колебательной скорости пневматических отбойных молотков, бурильных перфораторов с числом ударов до 2000 в 1 мин чаще лежат в широкой области низких, средних и отчасти высоких частот.

Причинами повышения уровней В. являются:

- ♦ снижение величины осевого усилия подачи; изменение физико-химических свойств материалов; увеличение длины вставного инструмента для рубильных молотков, диаметра заклепок для клепальных молотков;

- ♦ удлинение оправки и увеличение диаметра абразивного круга для

- ♦ шлифовальных машин; изношенность и неисправность машин.

Общая В. по источнику возникновения подразделяется на транспортную, транспортно-технологическую и технологическую. Водители транспортных машин (тракторов, самоходной сельскохозяйственной техники, грузового автотранспорта, землеройных машин и др.), а также операторы транспортно-технологического оборудования (экскаваторов, подъемных кранов, горнодобывающих машин, бетоноукладчиков и др.) подвергаются воздействию общей и локальной В. На рабочие места передается низкочастотная толчкообразная В. беспорядочного характера, возникающая в процессе передвижения машин по неровной поверхности или от работы подвижных частей механизмов. На рабочее место водителя, в т. ч. и на органы управления, передается В., возникающая в результате работы двигателя. К источникам технологических В. относятся: оборудование, действие которого основано на использовании В. и ударов (виброплатформы, вибростенды, молоты, штампы, прессы и т. д.); мощные электрические установки (компрессоры, насосы, вентиляторы, некоторые металлообрабатывающие станки и др.).

Из факторов производственной среды, усугубляющих вредное воздействие локальных и общих В. на организм, следует отметить: чрезмерные мышечные нагрузки; шум высокой интенсивности; неблагоприятные микроклиматические условия.

В. относится к факторам, обладающим значительной биологической активностью. Характер, глубина и направленность функциональных сдвигов со стороны различных систем организма определяются прежде всего уровнем, спектральным составом и продолжительностью воздействия В. В субъективном восприятии В. и объективных физиологических реакциях важная роль принадлежит биомеханическим свойствам тела человека как сложной колебательной системы. Степень распространения колебаний по телу зависит от их частоты, амплитуды, площади участков тела, соприкасающихся с вибрирующим объектом, места приложения и направления оси вибрационного воздействия, демпфирующих свойств тканей, явления резонанса и др. условий.

При низких частотах В. распространяется по телу с малым затуханием, охватывая колебательным движением все туловище и голову. Обнаруживается прямая зависимость между степенью статических мышечных усилий при работе с ручным механизированным инструментом и степенью распространения колебаний. Снижая силовые воздействия, прилагаемые к машине, можно в значительной степени ограничить распространение В. по телу и тем самым снизить ее неблагоприятное действие.

При изучении биологического действия В. принимается во внимание характер ее распространения по телу человека, которое рассматривается как сочетание масс с упругими элементами. В одном случае это все туловище с нижней частью позвоночника и тазом (стоящий человек), в др. случае - верхняя часть туловища с верхней частью позвоночника (нагибающийся вперед или сидящий человек). Для стоящего на вибрирующей поверхности человека имеются 2 резонансных пика на частотах 5-12 Гц и 17-25 Гц, для сидящего – на частотах 4-6 Гц. Для головы резонансные частоты лежат в области 20-30 Гц. В этом диапазоне частот амплитуда колебаний головы может превышать амплитуду колебаний плеч в 3 раза. Для лежащего человека область резонансных частот находится в интервале 3-3,5 Гц. Одной из наиболее важных колебательных систем является совокупность грудной клетки и брюшной полости. В положении стоя колебания внутренних органов этих полостей обнаруживают резонанс на частотах 3-3,5 Гц. Максимальная амплитуда колебаний брюшной стенки наблюдается на частотах 7—8 Гц, а передней стенки грудной клетки – 7-11 Гц.

При увеличении частоты колебаний происходит ослабление ее передачи по телу человека. Механическая система прямой руки человека имеет резонанс в области частот 30-60 Гц. При передаче колебаний от ладони к тыльной стороне кисти амплитуда колебаний при неизменной частоте 40-50 Гц уменьшается на 35-65 %. На участках между кистью и локтем, локтем и плечом происходит дальнейшее ослабление колебаний. Наибольшее затухание наблюдается в плечевом суставе и на голове.

С увеличением силы нажима на рукоятку наблюдается пропорциональное возрастание проводимости В. на плече, составляющее 1,2 дБ на удвоение силы

нажима для частоты 8 Гц, около 3 дБ — для частоты 16 Гц и 4-5 дБ – для частот 32-125 Гц. При увеличении силы нажима на инструмент человеком не только будет получено большое количество колебательной энергии в связи с увеличением входного механического импеданса, но воздействие В. распространится на большую рецептивную зону.

Местная В. малой интенсивности может оказывать благоприятное воздействие на организм человека, восстанавливая трофические изменения, улучшая функциональное состояние ЦНС, ускоряя заживление ран и т. п. При увеличении интенсивности колебаний и длительности их воздействия возникают изменения, приводящие в ряде случаев к развитию профессиональной патологии – *вибрационной болезни*. Наибольшее распространение имеет патология, обусловленная воздействием локальной В.

В генезе реакций организма на вибрационную нагрузку важную роль играют анализаторы: кожный, вестибулярный, двигательный. Нарушения *здоровья*, обусловленные локальной или общей В., складываются из поражений нейрососудистой, нервно-мышечной систем, опорно-двигательного аппарата, изменений обмена веществ и др. Существенное значение при этом имеют как специфические, так и неспецифические реакции общего типа, отражающие адаптационно-компенсаторные реакции организма.

Выраженность и характер нарушений определяются в первую очередь спектральными и амплитудными параметрами В., а также *условиями труда*, при которых это воздействие происходит. Влияние низкочастотной В. приводит к развитию вибрационной патологии с превалированием поражений нервномышечной системы, опорнодвигательного аппарата и менее выраженным сосудистым компонентом. Напр., такая форма наблюдается у формовщиков, бурильщиков и др. Среднечастотная и высокочастотная В. вызывает различные по степени выраженности сосудистые, нервно-мышечные, костносуставные и иные нарушения. При работе со шлифовальными машинами и др. источниками высокочастотной В. возникают в основном сосудистые нарушения. В результате влияния интенсивной локальной В. вначале появляются функциональные, а затем дистрофические изменения в рецепторном аппарате и нервных сплетениях мелких сосудов в области верхних конечностей. Постепенно в процесс вовлекаются и др. отделы периферической и центральной нервных систем.

Важную роль в инициировании приступа побеления пальцев играет воздействие холода, вызывающее рефлекторное, опосредованное симпатической системой сужение сосудов. Усугубляет нарушение микроциркуляции и проницаемости сосудов кислородный дисбаланс. Дефицит кислорода способствует также развитию трофических нарушений в дистальных отделах верхних конечностей, в частности, возникновению миофиброзов, артрозов и периартрозов, образованию кист, эностозов, снижению минерального компонента костной ткани. Страдает капиллярное и прекапиллярное кровообращение в пальцах рук, а в последующем изменяется тонус крупных сосудов (артерий и вен) на предплечьях и плечах.

Патогенез вибрационной болезни остается до настоящего времени недостаточно изученным. Обобщенная клинико-физиологическая картина действия общей В. позволяет высказать гипотезу о механизме прямого микротравмирующего

действия В. на опорно-двигательный аппарат, вестибулообусловленные и экстравестибулярные реакции. Частота и степень выраженности нарушений зависит от физических характеристик В., эргономических параметров рабочего места, медикобиологических параметров человека-оператора.

Механизм формирования вибрационных нарушений от воздействия общей В. является сложным процессом, состоящим из 3 этапов:

- рецепторные изменения, характеризующиеся дисфункцией вестибулярного аппарата, и связанные с ними функциональные нарушения вестибулосоматических, вестибуловегетативных, вестибу-лосенсорных реакций;
- дегенеративно-дистрофические нарушения позвоночника (остеохондроз), возникающие при наличии экзогенных и эндогенных факторов, и связанные с ними явления декомпенсации трофической системы;
- потеря адаптационных способностей органами равновесия и связанные с этим нарушения функционального состояния онтовес-тибулоспинального комплекса вследствие патологической вести-булоафферентации.

Установлено, что при воздействии общей В. важное значение, наряду с нервно-рефлекторными нарушениями, имеет повышение венозного сопротивления, изменение венозного оттока, приводящего к венозному полнокровию, увеличение фильтрации жидкости и снижение питания тканей с развитием в дальнейшем периферического ангиодистонического синдрома. Низкочастотная В. ведет к изменению морфологического состава крови: эритроцитопении, лейкоцитозу; имеет место снижение уровня гемоглобина.

Отмечено влияние общей В. на обменные процессы, проявляющиеся в изменении углеводного обмена; биохимических показателей крови, характеризующих нарушения белкового и ферментативного, а также витаминного и холестеринавого обмена. Наблюдаются нарушения окислительно-восстановительных процессов, проявляющиеся в снижении активности цитохромоксидазы, креатинкиназы, в повышении концентрации молочной кислоты крови, изменения показателей азотистого обмена, в снижении альбумин-глобулинового коэффициента, в изменении активности коагулирующих и антисвертывающих факторов крови. Выявлено изменение минерал-кортикоидной функции: понижение концентрации ионов натрия в крови, повышение экскреции солей натрия и снижение солей калия. Имеет место нарушение деятельности эндокринной системы: нарушается нейрогуморальная и гормональная регуляция функций, проявляющаяся в изменениях показателей гистамин-серотонина, содержания гидрокортизона, 17-оксикортикостероидов, катехоламинов.

Общая В. оказывает отрицательное влияние также на женскую половую сферу, что выражается в расстройствах менструального цикла, альгодисменорее и меноррагии. У мужчин нередко наблюдается импотенция – эти нарушения наиболее характерны для операторов транспортных и транспортно-технологических средств, подвергающихся действию толчкообразной В.

При всех видах вибрационной болезни нередко наблюдаются изменения со стороны ЦНС (в виде вегетодисфункции на неврастеническом фоне), которые могут быть связаны с комбинированным действием В. и интенсивного шума, постоянно сопутствующего вибрационным процессам. По той же причине у работников

виброопасных профессий с большим стажем возникают невриты слуховых нервов. При выраженных стадиях заболевания наблюдается понижение слуха не только на высокие, но и на низкие тоны.

Вибрационная болезнь от локальных и общих В. отличается полиморфностью симптоматики, своеобразием клинического течения и нередко может приводить к нарушению *трудоспособности* больных. По статистическим данным, *1/3 выявленных профессиональных заболеваний* связана с воздействием В. и шума. Наиболее высокая заболеваемость вибрационной болезнью регистрируется на предприятиях тяжелого, энергетического, транспортного машиностроения, угольной промышленности и цветной металлургии.

Профилактика. Комплекс профилактических мероприятий, принятых в нашей стране, включает: гигиеническое нормирование, организационно-технические и лечебно-профилактические меры. Основным документом, регламентирующим параметры производственных В., являются Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.566-96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий». Санитарные нормы устанавливают: классификацию В.; методы гигиенической оценки В.; нормируемые параметры и их допустимые величины.

Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.2.540-96 «Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работ» устанавливают: требования к ручным машинам (к силовым характеристикам) -массе; весу, воспринимаемому руками оператора при выполнении технологических операций; силе нажатия, необходимой для работы в номинальном режиме; усилию нажатия пусковых устройств; правила организации работ с ручными инструментами; мероприятия по профилактике. Имеется ряд нормативов, регламентирующих гигиенические параметры В. машин и оборудования, – ГОСТ.

Наиболее действенным средством защиты человека от В. является устранение непосредственного контакта с вибрирующим оборудованием. Осуществляется это путем применения дистанционного управления, промышленных роботов, автоматизации и замены технологических операций.

Снижение неблагоприятного действия В. ручных механизированных устройств на операторов достигается: путем уменьшения интенсивности В. непосредственно в источнике (за счет конструктивных усовершенствований); средствами внешней *виброзащиты*, которые представляют собой упругодемпфирующие материалы и устройства, размещенные между источником В. и руками оператора.

В комплексе мероприятий по снижению неблагоприятного действия В. на организм человека важная роль отводится *режимам труда и отдыха*. Согласно режимам труда суммарное время контакта с В. в течение смены должно быть ограничено в соответствии с величиной превышения нормативного уровня. Рекомендуется устанавливать 2 регламентированных перерыва для активного отдыха, проведения физиотерапевтических процедур и т. д.: 1-й — продолжительностью 20 мин (через 1-2 ч после начала смены) и 2-й – 30 мин (через 2 ч после обеденного перерыва). Обеденный перерыв должен длиться не менее 40 мин. При работе с вибрирующим оборудованием продолжительность одноразового непрерывного воздействия В. не должна превышать 10-15 мин.

К мерам организационного характера, направленным на сокращение времени контакта с вибрационным оборудованием, относится создание комплексных бригад со взаимозаменяемостью профессий. В целях профилактики неблагоприятного воздействия локальной и общей В. работники должны использовать средства индивидуальной защиты: рукавицы или перчатки, коврики, обувь, подметки и наколенники. Среди лечебно-профилактических мероприятий, направленных на предупреждение неблагоприятного воздействия В., важное место отводится ранней диагностике заболеваний и активной дифференцированной диспансеризации работников виброопасных профессий. Диспансеризация предусматривает предупреждение возникновения (первичная профилактика), прогрессирования (вторичная профилактика) вибрационной болезни, а также заболеваний непрофессионального характера.

К медико-биологическим и общеоздоровительным мероприятиям профилактики вибрационной патологии относятся:

- ◆ тепловые процедуры для рук в виде гидропроцедур (ванночки) или сухого воздушного обогрева;
- ◆ взаимомассаж и самомассаж рук и плечевого пояса;
- ◆ производственная гимнастика;
- ◆ ультрафиолетовое облучение;
- ◆ витаминпрофилактика и др. мероприятия общеукрепляющего характера, напр, комната психологической разгрузки, кислородный коктейль и др.

На предприятиях должны быть разработаны конкретные комплексы медико-биологических профилактических мероприятий с учетом характера воздействующей В. и сопутствующих факторов производственной среды.



3.20. ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА

Это количество *труда*, затрачиваемого *работником* за определенный промежуток *рабочего времени* для получения полезного результата. Определяется затратами физической, нервной и умственной энергии в единицу времени и зависит от темпа работы.

Нормальная И. т. – такая затрата мускульных и нервных сил работника, которая:

- удовлетворяет его естественную потребность в «порции» труда, обеспечивая гармоничное и всестороннее развитие способностей;
- создает (при существующих системах здравоохранения и охраны труда, при рациональной организации питания и правильного использования свободного времени) условия для полного восстановления сил к началу нового трудового дня;
- обеспечивает наиболее эффективное использование каждой единицы рабочего времени.

При повышении И. т. количество вырабатываемой в единицу времени продукции увеличивается, но затраты труда на единицу продукции не уменьшаются.

Повышение И. т. допустимо лишь в тех пределах, которые обеспечивают нормальные условия воспроизводства рабочей силы, не приводят к ее преждевременному изнашиванию.

Установлены основные показатели для оценки И. т., в частности временные характеристики использования рабочего времени (степень занятости работника в течение рабочего времени или плотность рабочего времени), которые определяются как коэффициенты занятости активной работой. Коэффициент занятости активной работой характеризует экстенсивный фактор труда, т. е. определяет удельный вес занятости, но не степень напряженности. Для более объективной оценки И. т. необходимо одновременно использовать следующие показатели:

- показатель интенсивности конкретного труда (темп труда, скорость выполнения трудовых операций);
- *тяжесть труда* (определяется по совокупности показателей, характеризующих психофизиологические, санитарно-гигиенические и др. условия труда);
- размеры «зоны труда» работника (количество одновременно обслуживаемых производственных объектов при многостаночном и многоагрегатном обслуживании или количество функций при совмещении профессий) – уровень И. т. определяется количеством, составом, характером и временными характеристиками выполнения трудовых процессов и их элементов.

Основные показатели оценки И. т. должны рассматриваться во взаимосвязи, что позволит дать интегральную оценку экстенсивного использования рабочего времени и затрат энергии работника. Целесообразно использовать показатель, являющийся произведением 3 коэффициентов: занятости работника на оперативной работе, уровня производительных затрат рабочего времени и уровня темпа труда.



3.21. ТРУДОВАЯ НАГРУЗКА

Это количество работы, степень занятости человека какой-л. работой. *Трудовая деятельность* человека, рассматриваемая как биологическая категория, включает: Т. н., определяемую характером и величиной основных требований, предъявляемых конкретным видом работы к человеку, выполняющему эту работу, и особенностями производственных условий, в которых эта работа выполняется; рабочее напряжение, определяемое как ответная реакция организма человека, для которого трата и восстановление ресурсов составляет основу его деятельного состояния и необходимое условие нормального протекания физиологических процессов. Вызываемые *трудом* трата и последующее восстановление ресурсов важны для организма, т. к. между этими процессами существуют закономерные взаимоотношения. При разных уровнях трат ресурсов восстановительные процессы идут совершенно различно.

Выделяют 4 уровня трат ресурсов:

- малые — при этом организму не возвращается даже то, что потрачено (закон недовосстановления);

- средние – возвращается то, что потрачено (закон компенсации); большие — возвращается больше, чем потрачено, — восстановление
- с избытком (закон суперкомпенсации);
- чрезмерно большие — восстановление нарушается (закон истощения или срыв компенсации).

Знание этих закономерностей составляет основу для правильного нормирования нагрузок на организм человека в режиме труда.

Основные требования, предъявляемые работой к организму человека, называются *факторами трудового процесса* (ФТП). Совокупность ФТП, характерная для того или иного вида труда, определяет характер Т. н., которая в зависимости от особенностей ФТП может приходиться на самые различные физиологические системы (нервно-мышечную, сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), существенно повышая уровень их функционирования (активации). Всякая трудовая деятельность связана с Т. н., т. е. количественной характеристикой труда, включающей одновременно оценку длительности труда и *интенсивности труда*.

Длительность труда характеризуется как количество времени, в течение которого выполняется трудовая деятельность (при непрерывной работе или при суммарной оценке периодов работы за сутки, неделю, месяц и т. д.).

Интенсивность труда — количественная оценка Т. н. в единицу времени (оценивается по показателям, характеризующим тяжесть труда и напряженность труда).

В организме человека во время труда происходят изменения физиологических процессов, причем уровень изменений физиологических процессов варьирует в зависимости от усилия воли, срочности задания, действия системощерения за производственные достижения и др. условий. К числу различных признаков повышенной интенсивности труда относятся:

- увеличение скорости рабочих движений;
- уменьшение промежутка свободного времени при переходе от одной операции к др., от одного движения к др. (микروпаузы);
- уменьшение времени на отдых в течение смены, суток, недели; повышение физической или умственной нагрузки и т. д.

С проявлением этих признаков отмечаются усиление мышечных сокращений, работы сердца и органов дыхания, повышение потребления кислорода и др., что свидетельствует об изменении уровня интенсивности труда. Функциональное напряжение организма через некоторое время вызывает появление признаков *утомления*, т. е. снижение уровня *работоспособности* человека или отдельных функциональных систем его организма под влиянием работы. Скорость и глубина развития утомления определяются величиной Т. н. Утомление является нормальным физиологическим процессом, выполняющим защитную роль в организме.

Оценка показателей Т. н., характеризующей тяжесть физического или напряженность умственного труда, проводится в соответствии с Руководством Р 2.2.755-99 «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса». Оптимальные нагрузки соответствуют 1-му

классу, допустимые – 2-му классу, вредные – 3-му классу *условий труда* по факторам тяжести и напряженности. Величина Т. н. зависит не только от количества ФТП, но и от организации, ритмичности трудового процесса, *режима труда и отдыха* (работа в 1, 2, 3 смены, вахтовая работа и т. д.), от рационализации внутрисменных режимов труда и отдыха, от неблагоприятных факторов трудовой среды и др.

Все виды Т. н. (в зависимости от их преимущественной направленности на те или иные физиологические системы) условно делятся на 2 большие группы:

- физическая нагрузка – в трудовой процесс вовлекаются нервно-мышечная система и опорно-двигательный аппарат с соответствующим энергетическим обеспечением;

- умственная нагрузка – Т. н. приходится на систему перцепции (органы чувств) или высшие отделы ЦНС.

Труд, являясь важной функцией организма, характеризуется определенной физиологической стоимостью. Нагрузку на организм при труде, требующем мышечных усилий и соответственно энергетического обеспечения, квалифицируют как тяжесть труда. Нагрузку на организм при труде, требующую интенсивной работы мозга по получению и анализу информации, рассматривают как напряженность труда.

Тяжесть труда определяется рядом показателей, факторов труда при динамической и статической работе:

- величиной поднимаемого и перемещаемого груза вручную; количеством стереотипно повторяющихся движений;

- характером *рабочей позы*;

- количеством глубоких наклонов корпуса;

- величиной статической нагрузки.

Напряженность труда характеризуется наличием интеллектуальных (содержание и характер работы), сенсорных (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов, время работы с оптическими приборами и *видеодисплейными терминалами*), эмоциональных (степень ответственности за принятое решение) монотонных нагрузок и сменностью труда.

Физическая и умственная нагрузка увеличиваются при некоторых условиях производственной среды (напр., *нагревающим микроклимате, шуме* и др.). Однако организм человека, независимо от того, подвергается ли он физической или нервно-эмоциональной нагрузке или той и др. вместе, отвечает на них единообразно: изменениями в состоянии *здоровья*, выражающимися в уменьшении физиологических резервов организма и снижении уровня его работоспособности и резистентности.

Физический труд – такая форма труда, при которой основная нагрузка приходится на опорно-двигательный аппарат и обеспечивающие его сердечно-сосудистую и дыхательную системы. Несмотря на существенную механизацию и автоматизацию производственных процессов, физический труд занимает все еще высокий удельный вес практически во всех отраслях промышленности.

По характеру работы мышц физическая нагрузка подразделяется на динамическую, статическую и смешанную (статику-динамическую). Динамическая мышечная нагрузка характеризуется периодическими сокращениями и расслаблениями скелетных мышц с целью перемещения тела или отдельных его частей, а также выполнения определенных рабочих действий. Статическая нагрузка – вид мышечных напряжений, характеризующийся непрерывным сокращением (без изменения длины скелетных мышц) с целью удержания положения тела или отдельных его частей, а также выполнения определенных трудовых действий (удержание груза, приложение усилий). В условиях *производственной деятельности* выделить четко характер только динамических или статических нагрузок весьма трудно. Практически любой физический труд связан с комплексным действием смешанных, статику-динамических нагрузок.

В зависимости от величины мышечной массы, необходимой для выполнения той или иной работы, физическую нагрузку человека принято подразделять на 3 вида: локальную, региональную и общую (глобальную). Локальная работа (нагрузка) – работа, в которой участвует менее 1/3 скелетной мускулатуры; нагрузка ложится преимущественно на мышцы пальцев, кисти и предплечий. Региональная мышечная работа — работа, в которой участвует от 1/3 до 2/3 массы скелетной мускулатуры с преимущественной нагрузкой на мышцы рук и плечевого пояса. Общая (глобальная) работа — работа, выполняемая более 2/3 массы скелетной мускулатуры при участии обширных групп мышц туловища и конечностей.

Интенсивные локальные мышечные нагрузки характерны для машинисток, телеграфистов, наборщиков типографий, операторов счетных клавишных машин, перфораторщиков. Операторы выполняют десятки тысяч мелких высокодифференцированных движений в быстром темпе. Характер и глубина функциональных изменений в организме работающих определяются гл. обр. общим числом движений за смену.

Во многих отраслях промышленности, особенно в угольной, горнорудной отрасли, на транспорте, в сельском хозяйстве еще немало профессий, для которых характерны общие физические нагрузки. Общие (глобальные) физические нагрузки, как правило, связаны с приложением значительных усилий, подъемом и перемещением груза, наклонами корпуса, работой в неудобных и вынужденных позах.

С развитием механизации и автоматизации производства тяжелый физический труд уступает место механизированным формам труда в различных отраслях промышленности. Отличительной чертой механизированного труда является (при выполнении работы) уменьшение участия крупных мышечных групп и увеличение значимости более мелких мышечных групп при значительном возрастании скорости и точности движений. В условиях механизированного производства преобладают локальные и региональные работы, которые могут носить как динамический, так и статический характер. Профессии механизированного труда требуют накопления специальных знаний и двигательных навыков, необходимых при управлении различными инструментами, механизмами, станками и т. д. Примером такого вида труда могут служить различные виды станочных работ, рихтовочные работы и др. Переход от индивидуального к мелкосерийному и особенно к крупносерийному производству приводит к возрастанию фактора *монотонности*.

Р и т м в работе создает основу для высокой производительности и одновременно делает работу менее утомительной. Ритм - это повторяющееся чередование напряжения и ослабления, ускорения и замедления. Рабочий ритм — закономерное чередование во времени отдельных элементов работы и пауз между ними. В трудовой деятельности ритм неотделим от т е м п а, т. е. скорости выполнения работы. Под рабочим темпом следует понимать число повторяющихся законченных циклов рабочих операций в единицу времени.

При работе в низком темпе длительность выполнения операций колеблется то в сторону увеличения, то в сторону уменьшения, а разброс двигательных реакций резко возрастает. При среднем темпе работы длительность выполнения операции уже через 0,5 ч постепенно снижается на фоне незначительных изменений временных реакций. Работа в высоком темпе характеризуется устойчивостью длительности выполнения операций, т. е. видимой ритмичностью, но при этом возрастает вариативность временных интервалов двигательных реакций. При высоком темпе отсутствует период постепенного вхождения в работу. Средний темп работы является наиболее оптимальным, т. к. отмечается типичная кривая вработываемости и по мере вхождения в фазу высокой работоспособности работа становится все более ритмичной. Оптимальный темп работы — такой темп, когда соблюдается правильное соотношение длительности рабочей операции и межоперационных микропауз, которые должны составлять не менее 10—15 % от времени, необходимого для выполнения операции.

Заданный темп работы (если он обеспечивает сохранение межоперационных микропауз – 15-18 % оперативного времени) оказывает положительное влияние на психофизиологическое состояние *работников*, способствует ритмизации работы и поддержанию оптимального уровня работоспособности. Для некоторых видов работ и для отдельных работников с учетом их личностных особенностей более предпочтительным оказывается свободно регулируемый темп, что необходимо учитывать в реальных условиях производства.

Поточно-конвейерный метод работы, с физиологической точки зрения, является противоречивым. С одной стороны, ритмичность и относительная простота работы способствуют автоматизации рабочих движений; с др. стороны, ритмичность и автоматизация являются источником такой отрицательной черты конвейерной работы, как монотонность, в основе которой лежит тормозящее действие однообразно повторяющихся раздражителей. Одним из важнейших мероприятий, направленных на профилактику влияния монотонного труда, является автоматизация производственных процессов.

Автоматизация резко меняет роль человека в трудовом процессе. При автоматизированных формах труда основная задача работника — обеспечить бесперебойную работу сложного комплекса механизмов. Основной чертой деятельности работника при этой форме труда является готовность к действию и связанная с ней срочность реакций. Такое функциональное состояние организма работника обозначается термином «оперативный покой». Уровень оперативного покоя зависит от ответственности предстоящей работы, от срочности действий, от индивидуально-типологических свойств работника. Нахождение в состоянии оперативного покоя обуславливает значительное нервное напряжение.

На базе автоматизации возникли формы труда, связанные с дистанционным управлением производственными процессами (работа за пультами управления). В этих условиях за работником остаются функции слежения, контроля и регулирования. В одних случаях работа за пультом управления требует от работника и частых активных действий, и редких, но он все время находится в состоянии готовности к действию, т. е. в состоянии оперативного покоя.

При формах труда, связанного с дистанционным управлением, существенно возрастает роль умственной деятельности, связанной с интенсивностью и продолжительностью интеллектуальных, сенсорных и эмоциональных нагрузок, что является предпосылкой для нервно-психического и эмоционального перенапряжения. При редко поступающей информации, характерной для профессий операторов химических и др. пультов управления, когда оператор находится в состоянии ожидания, труд часто носит монотонный характер и требует постоянной концентрации внимания. Такое состояние оператора усугубляется также длительным поддержанием малоподвижной рабочей позы «сидя», что в совокупности ведет к быстрому развитию утомления. Недостаточная двигательная активность (*гипокинезия*) и эмоциональный *стресс* становятся причинами нервно-психических расстройств у операторов, создают предпосылки к ошибкам в их деятельности, в результате которых может возникнуть аварийная ситуация.

Работы, связанные с приемом и переработкой информации и требующие преимущественного напряжения сенсорного аппарата, внимания, памяти, активации процессов мышления, принято относить к формам умственного труда. Для большинства современных профессий умственного труда (операторские виды труда, *руководители организаций*, студенты, преподаватели, врачи и др.) характерно резкое увеличение объема и разнородности информации при дефиците времени для принятия решений, а также возрастание социальной значимости этих решений и личной ответственности. Все это нередко приводит к эмоциональному перенапряжению, что может быть причиной возникновения сердечно-сосудистых и нервных заболеваний.

При умственном труде Т. н. преимущественно воздействует на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работников. Характерные для умственного труда интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные, монотонные нагрузки и неблагоприятный режим работы объединены в понятие «напряженность труда». К умственному труду относят деятельность, связанную как с простыми мыслительными операциями, так и работу, требующую визуального, аналитического и творческого мышления. Умственный труд можно классифицировать как исполнительский, операторский, управленческий и творческий.

Операторский труд связан с управлением машинами, оборудованием, технологическими процессами. Оператором считают любого человека, работающего в системе «человек - машина», в отличие от системы «человек-человек». У операторов преобладают сенсорные Т. н. Наибольшая длительность сосредоточенного наблюдения за ходом технологического процесса отмечается у телефонистов, телеграфистов, авиадиспетчеров, водителей транспортных средств. Наибольшая плотность световых и звуковых сигналов и сообщений (в среднем на 1 ч работы) у диспетчеров наземных служб аэропорта - более 300 (класс 3.2). Производственная

деятельность водителя во время управления транспортным средством несколько ниже и составляет около 200 сигналов (класс 3.1).

Для операторского вида деятельности характерно большое число одновременно наблюдаемых объектов. Наибольшее число установлено у авиадиспетчеров — 13, что соответствует классу 3.1; несколько ниже это число у телеграфистов телетайпов и водителей автотранспортных средств. Для операторских профессий характерна высокая нагрузка на зрительный анализатор, связанная с восприятием малых размеров *объектов различения*, работа с оптическими приборами, видеодисплейными терминалами: чтение и редактирование буквенной, цифровой и графической информации на экране. Нагрузка на слуховой анализатор зависит от разборчивости слов при наличии слуховых помех. Нагрузка на голосовой аппарат характерна для таких операторских профессий, как телефонисты, авиадиспетчеры.

Управленческий труд (руководители *предприятий*, учреждений, организаций). Профессиографические особенности трудовой деятельности руководящих работников свидетельствуют, что в данной группе доминируют факторы, обусловленные чрезмерным ростом объема информации, дефицитом времени для ее переработки, повышением материальной значимости и личной ответственности за принятие решения. Современному бизнесмену и руководителю необходима большая совокупность различных качеств (организаторских, деловых, личных), широкий круг знаний экономики, управления, техники, психологии. Эта работа характеризуется нестандартными решениями, нерегулярностью нагрузки, сложными межличностными отношениями, периодическим возникновением конфликтных ситуаций.

Творческий труд – одна из наиболее сложных форм человеческой деятельности; осуществляется на основе многолетней предварительной подготовки, высокой *квалификации*. К группе творческого труда относятся конструкторы, научные работники, архитекторы, писатели, композиторы, артисты, художники. Для такой работы характерны интеллектуальные нагрузки, предусматривающие творческую (эвристическую) деятельность, решение сложных задач при отсутствии алгоритма, работу по индивидуальному плану при ненормированном *рабочем дне*. Творческая деятельность предусматривает использование значительного объема долговременной и оперативной памяти, внимания, что повышает степень нервно-эмоционального напряжения.

Результаты физиологических исследований показали, что с повышением напряженности труда (класса вредности) существенно возрастает общее рабочее напряжение организма. При отсутствии соответствующего отдыха и профилактических мер интенсивные нервно-психические нагрузки могут привести к развитию состояния перенапряжения, а в последующем к производственно обусловленным заболеваниям. На примере 10 профессиональных групп проведен корреляционный анализ между процентом выявленных лиц с некоторыми формами общесоматической патологии и характеристиками напряженности труда. Выявлена высокая прямая взаимосвязь между величиной интегрального показателя напряженности труда и процентом лиц с установленной патологией: гипертоническая болезнь, ишемическая болезнь сердца и невротические расстройства. Результаты клиниче-

ских исследований профессиональных групп свидетельствуют: чем выше напряженность труда, тем больше процент выявленных лиц с той или иной патологией.

Все виды Т. н. можно разделить на оптимальные, допустимые и вредные. Оптимальные нагрузки – такие нагрузки, при которых сохраняется здоровье работников и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Допустимые нагрузки характеризуются такими уровнями факторов трудового процесса, при которых возможные изменения функционального состояния организма (напряжение, утомление) восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников. Вредные нагрузки оказывают неблагоприятное действие (перенапряжение) на организм работников.

Нормальная эффективность труда – такая степень напряженности в процессе труда, которая при производительном использовании всего *рабочего времени*, наличии техники и высокой интенсивности труда сопровождается затратами физической и нервной энергии, не только не наносящими ущерба здоровью, но и обеспечивающими нормальное функционирование всех его органов, всестороннее использование и развитие физических и умственных способностей работников. Наибольшая эффективность труда достигается не при непрерывной работе, а при оптимальном чередовании периодов работы и отдыха, которое устанавливается исходя из изменений кривой работоспособности. В зависимости от характера трудовой деятельности и глубины развития утомления устанавливается длительность и количество перерывов на отдых.

Обязательным является обеденный перерыв продолжительностью от 30 мин до 1 ч. Наиболее правильным считается назначение обеденного перерыва в середине рабочего дня, или так, чтобы 2-я половина смены (как наиболее трудная) была на 0,5 или 1 ч меньше, чем 1-я. В зависимости от изменения работоспособности человека в течение рабочей смены должны быть короткие регламентированные перерывы (5-15 мин) на отдых, которые способствуют улучшению и восстановлению физиологических функций, повышению работоспособности и росту производительности труда. При работах, требующих больших физических усилий, целесообразно введение более редких, но достаточно длительных перерывов (15-20 мин) в 1-й и 2-й половинах смены. При работах с большим нервным напряжением необходимо введение более частых, но коротких перерывов (5-10 мин) 3-4 раза в смену, а при монотонных видах деятельности целесообразно введение коротких (5 мин) перерывов через каждый час работы.



3.22. ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Это одно из направлений *организации труда*; предполагает создание в организациях (на *предприятиях*) условий, способствующих повышению культуры и эффективности производства; направлена на возвышение человека как творческой личности, сохранение его *здоровья* и способности к *труду* на протяжении всей трудовой жизни. Можно выделить 4 аспекта Г. т.

Создание нормальных условий работы (благоприятных для физического и психического здоровья человека). Это положение вытекает из непреложного требования, которое закреплено во многих *конвенциях Международной организации труда*: обеспечить *безопасность* и здоровье человека на производстве. Высокая заработная плата, доплаты и надбавки, а также социальные услуги не могут компенсировать потерю здоровья в результате неблагоприятных *условий труда* (включая не только технологии производства, но и окружающую среду). Требуются значительные затраты на техническую реконструкцию многих действующих производств.

Построение рациональной структуры управления. Если работа осуществляется слаженно, ритмично, без ненужных повторений той или иной операции, если организационные, финансовые, экономические и др. вопросы решаются успешно, если каждый *работник*, имеет свое определенное место в структуре и понимает связи между *рабочими местами*, то такая организационно-функциональная производственная структура управления, обладая определенными *стимулами*, ориентирует весь персонал на достижение целей организации (предприятия).

Определение содержания работы и ее организация (выполнение) на рабочем месте. Необходимо стремиться к расширению содержания работы. Работа монотонная, с коротким циклом, физическая не вызывает у работника интереса, не стимулирует к творчеству. Такая работа обычно не требует высокой *квалификации*. Стимул лишь один — заработать деньги. Если заработная плата не устраивает, то такую работу, как правило, меняют.

Работник не должен быть простым исполнителем, когда в его работе все уже определено и предписано. Каким бы ни было производство, работнику необходимо дать возможность участвовать в разработке целей и задач, в планировании и организации работы. Только в этом случае у него будет проявляться и развиваться умение принимать решения и действовать самостоятельно.

Недопустимо изолировать рабочее место и работника от других рабочих мест и работников. Для того чтобы развивались нематериальные стимулы, необходимо общение с др. людьми. Положительным можно считать опыт использования в организациях (на предприятиях) частично автономных групп. Определенный комплекс производственных задач передается рабочей группе, которая самостоятельно организует свою работу и регулирует использование персонала. В советской практике широко использовались комплексные бригады, которые можно отнести к автономным группам, но с существенной оговоркой. Эти бригады нацеливались на достижение высших бригадных результатов вплоть до попытки доведения до

них показателя прибыли. Деятельность автономных (рабочих) групп должна быть направлена на достижение общих целей организации (предприятия).

Определение продолжительности рабочего времени и режима (ритма) работы должно обеспечивать постоянное восстановление *работоспособности* работников как по завершении работы, так и в процессе ее выполнения, т. е. необходимо нормировать время труда и его интенсивность, устанавливать рациональный *режим труда и отдыха*. Особое значение для развития Г. т. в различных сферах экономики имеют:

- разработка и реализация программ создания безопасных и здоровых УТ;
- планирование карьеры и профессионального роста работников; создание возможностей для самореализации и самовыражения личностных качеств работников;
- применение нетрадиционных форм организации рабочих мест и рабочего времени (*гибкие графики работы*, *надомный труд*); вовлечение работников в процесс управления производством; стимулирование работников; *мотивация труда*.



3.23. ОЦЕНКА РИСКА

Это выявление опасностей, существующих на производстве, определение масштабов этих опасностей и их возможных последствий; один из способов предупреждения *несчастных случаев на производстве* и повышения *безопасности труда*.

Необходимо выяснить:

- где и какие опасности существуют;
- с чем связана конкретная опасность;
- кто подвергается опасности;
- каковы возможные последствия опасности;
- какие меры нужны для предотвращения опасности.

В процессе О. р. должны участвовать различные группы персонала по принципу коллективной деятельности, хотя их участие не может быть одновременным и одинаковым. Главное – ответственность всех сторон и работа по достижению общей цели, т. е. путем принятия действенных мер, чтобы улучшить *условия труда*.

Выявление опасностей. Важно, чтобы в О. р. *участвовали работники*, т. к. именно они могут оказаться пострадавшими. Их опыт поможет выявить опасности, существующие *на рабочих местах*. Самый простой способ выявления опасностей — заполнять контрольные листы, где перечислены возможные опасные факторы (обычно по тематическому принципу). Используя такой список, можно быстро определить, существуют ли указанные опасности на данном рабочем месте.

Выявление опасностей должно осуществляться в отношении как обычных обстоятельств, так и чрезвычайных и редких. Особое внимание следует уделять опасностям в таких обстоятельствах:

- ◆ выходные и праздничные дни;
- ◆ использование труда стажеров или лиц, вышедших на подмену;
- ◆ сверхурочная работа и ночные смены;
- ◆ запланированные или незапланированные остановки;
- ◆ изменение режима работы;
- ◆ проведение ремонтных работ;
- ◆ ошибочные действия.

Вероятность опасного происшествия зависит от многих факторов: повторяемости и длительности опасного происшествия, возможности его предвидеть и др.

Маловероятные риски: редко происходят несчастные случаи (напр., зимой места прохода покрываются льдом и возникает опасность поскользнуться).

Вероятные риски: иногда происходят несчастные случаи (напр., изделия приходится снимать с ленты конвейера вручную).

Реальные риски: часто происходят несчастные случаи (напр., постоянное движение грузовиков *в рабочей зоне*).

Последствия. Необходимо определить, насколько серьезны последствия опасных происшествий.

Легкие последствия: не требуется оказание *медицинской помощи*; в худшем случае 3-дневное отсутствие на работе (напр., головная боль или ушиб).

Тяжелые последствия: необходимо посетить пункт оказания первой медицинской помощи; отсутствие на работе от 3 до 30 дней (напр., порезы или ожоги).

Очень тяжелые последствия: происшествие вызывает серьезное (неизлечимое) повреждение; требуется лечение в больнице; отсутствие на работе более 30 дней (напр., заболевание в связи с *трудовой деятельностью*, частичная или полная утрата *трудоспособности*, смерть).

Уровень риска можно определить, учитывая вероятность и последствия опасных происшествий (несчастных случаев).

Вероятность происшествия (риска)	Последствия происшествия		
	легкие	тяжелые	очень тяжелые
Маловероятные риски	Несущественный риск	Приемлемый риск	Средний риск
Вероятные риски	Приемлемый риск	Средний риск	Существенный риск
Реальные риски	Средний риск	Существенный риск	Неприемлемый риск

Принятие мер. В зависимости от уровня риска (УР) определяют, какие требуются действия (ряд действий) и средства для предотвращения опасности, снижения *риска*.

Несущественный УР: нет необходимости принимать какие-л. меры.

Приемлемый УР: необходимо следить за ситуацией (держат риск под контролем).

Средний УР: необходимо принять меры по снижению риска (составить график; если риск может вызвать серьезные последствия, понадобится дополнительный анализ).

Существенный УР: необходимо срочно приостановить работу в опасных условиях и не возобновлять ее, пока УР не станет ниже.

Неприемлемый УР: необходимо устранить риск; опасный труд должен быть прерван, может быть возобновлен лишь после устранения риска.

Можно использовать следующие критерии:

- повышение уровня безопасности: меры тем лучше, чем больше они сокращают самые опасные риски;
- степень эффективности: чем больше рисков и лиц затрагивают эти меры, тем лучше;
- соответствие требованиям: если с помощью этих мер можно устранить недостатки, мешающие соблюдению требований законодательства, заинтересованных сторон или достижению собственных целей, то имеет смысл осуществить эти меры;
- улучшение работы: если в результате реализации данной меры работа пойдет лучше, то ее следует проводить в жизнь, даже если безопасность от этого улучшится незначительно;
- снижение затрат: самые лучшие меры не обязательно самые дорогие — часто даже самые небольшие улучшения, не стоящие почти ничего, могут дать существенный эффект.

Предпочтение следует отдавать тем мероприятиям, которые дают в целом наибольший возможный эффект. При их определении и осуществлении должны соблюдаться следующие общие принципиальные требования:

- ◆ устранять опасности;
- ◆ оценивать те опасности, которые нельзя устранить;
- ◆ устранять источник опасностей;
- ◆ организовывать работу в соответствии с конкретными условиями, особенно в плане обустройства рабочих мест, выбора оборудования, технологии производства и метода работы;
- ◆ решать вопросы по снижению *монотонности* и темпа труда, а также ограничению вреда, который может вызвать такая работа;
- ◆ заменять опасные факторы безопасными или менее опасными;
- ◆ выработать единую комплексную политику профилактики, охватывающую технологию, организацию труда, УТ, социальные отношения и производственную окружающую среду;
- ◆ использовать прежде всего общие, а не индивидуальные меры защиты;
- ◆ давать работникам необходимые знания.



Раздел 4. УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ТРУДА

4.1. ОХРАНА ТРУДА (ОТ)

Это система сохранения *здоровья* и жизни *работников* в процессе *трудовой деятельности*, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Все *трудовое законодательство* направлено на ОТ: запрещение перевода на др. работу без согласия работника; ограничение увольнений по инициативе администрации; регулирование *рабочего времени* и *времени отдыха* (напр., ограничение *сверхурочных работ*) и т. д.

Эти и др. положения законодательства охраняют трудовые права работников. Существуют нормы, регулирующие планирование и *организацию труда*, устанавливающие право на *здоровье* и *безопасные условия труда*, ответственность за их нарушение.

ОТ может рассматриваться в 3 аспектах: институт данной отрасли права; элемент трудового правоотношения; субъективное право работника.

Как институт трудового права ОТ — это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых УТ работников.

Как элемент трудового правоотношения ОТ представляет собой встречные (корреспондирующие друг с другом) права и обязанности работника и *работодателя* (администрации) по соблюдению требований безопасности УТ, безопасной эксплуатации техники и соблюдению в интересах *безопасности труда* технологии производства.

В качестве субъективного права работников ОТ состоит в законодательном закреплении такого правового положения работников, при котором им должны быть обеспечены безопасные и здоровые УТ. Это право реализуется в конкретных трудовых правоотношениях. Субъективное право каждого работника — право на безопасные и здоровые УТ при осуществлении той трудовой функции, которую он обязался выполнить по *трудовому договору*.

В трудовом праве принято понимать ОТ также в широком смысле как всю совокупность норм законодательства о труде, направленных на охрану и *защиту трудовых прав работников*, их положения в сфере *труда*. Требуется решение следующих задач:

- защита работников от воздействия *вредных и опасных производственных факторов*, которые угрожают их здоровью и физической безопасности *нерабочем месте* (безопасность и гигиена труда);
- обеспечение *компенсаций* при *несчастных случаях на производстве* и *профессиональных заболеваниях*;
- проведение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве.

Возникновение и развитие законодательства об ОТ обусловлено развитием промышленности; прежде было связано с такими проблемами, как работа машин и оборудования, воздействие опасных веществ, оказание первой *медицинской помощи*; позднее возникла необходимость охвата др. аспектов, напр., профилактики

несчастных случаев, профессиональной и профессионально обусловленной заболеваемости путем проведения периодических *медицинских осмотров* и улучшения производственной среды (защита от *шума, вибрации, запыленности*, разработка стандартов и норм на содержание вредных веществ в воздухе *рабочей зоны* и т. п.). Были приняты нормы, направленные на охрану здоровья отдельных категорий трудящихся, – либо в связи с их повышенной уязвимостью (молодежь, женщины), либо по причине воздействия на них специальных факторов (горняки, металлурги, строители, моряки и др. категории работников).

Серьезные изменения в законодательстве об ОТ связаны с реформированием экономики и переходом к рыночным отношениям, с применением новой техники и коренными изменениями технологических процессов, организации и условий труда.



4.2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (СУОТ)

Это часть общей *системы управления* (менеджмента) организации, обеспечивающая управление *рисками* в области охраны здоровья и *безопасности труда*, связанными с деятельностью организации. Система включает: организационную структуру; деятельность по планированию; распределение ответственности; процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики *мероприятий по охранетруда* в организации (ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации»).

Основу нормативно-правовой базы создания и функционирования СУОТ организации в РФ составляют ФЗ, в т. ч. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и др., а также ТК РФ, постановления Правительства РФ по вопросам *охраны труда*, нормативные правовые акты и нормативно-технические документы федеральных органов исполнительной власти и субъектов РФ в соответствии с их компетенцией.

Традиционный подход к управлению охраной труда. Нормативно-методические, организационные документы, разрабатываемые в организации по вопросам функционирования СУОТ, должны обеспечивать выполнение следующих требований: постоянно оценивать состояние ОТ в своих подразделениях; формулировать цели и политику в области ОТ; разрабатывать и реализовывать способы их достижения; осуществлять предусмотренные действующим законодательством контрольные функции; оценивать работу руководителей и специалистов организации и ее подразделений по улучшению *условий труда* и ОТ, стимулировать их деятельность в этом направлении.

В соответствии с требованиями действующего законодательства, Положения о СУОТ в организации установлены следующие основные задачи, решаемые СУОТ:

- уточнение целей и политики организации в области ОТ;

- разработка и реализация программ, планов, иных организационно-распорядительных документов исходя из стратегических целей и политики организации в области ОТ;
- подготовка и аттестация персонала организации по ОТ;
- оценка, учет и контроль основных рисков;
- анализ причин аварий, производственных травм и профессиональных заболеваний;
- координация работ, направленных на предупреждение аварий;
- расследование несчастных случаев на производстве, осуществление компенсации обусловленных ими потерь.

Важное значение имеет распределение обязанностей в области ОТ всех должностных лиц, начиная с руководителя организации. Более полное изложение функций не только позволяет лучше организовать работу подразделений, но и повысить эффективность контроля. Постоянный профилактический контроль состояния ОТ на рабочих местах, являясь одним из средств предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, осуществляется путем оперативного выявления отклонений от требований ОТ и принятия необходимых мер по их устранению.

Информационное обеспечение СУОТ осуществляется в соответствии с действующими в организации нормативными документами. Происходит: взаимодействие и обмен информацией с информационными фондами органов государственного управления; формирование и ведение информационных систем по аварийности и производственному травматизму; формирование информационных ресурсов организации, в т. ч. информационного фонда документов; координация работ по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

СУОТ организации получает сведения о тяжелых и смертельных случаях, авариях, крупных *пожарах* — незамедлительно (предварительная информация направляется электронной почтой или факсом в течение суток); акты и приказы спецрасследований по групповым и тяжелым несчастным случаям, пожарам, случаям со смертельным исходом — по истечении недели со дня завершения расследования; сведения по формам статистической отчетности об аварийности, травматизме и пожарам — ежеквартально.

Профсоюзный комитет организации через уполномоченных по ОТ принимает участие в решении задач СУОТ:

- ◆ готовит предложения по улучшению работы СУОТ;
- ◆ осуществляет контроль за соблюдением законодательства о *труде*, законов и иных нормативных правовых актов об ОТ, за состоянием ОТ;
- ◆ организует и проводит *обучение* уполномоченных и членов совместных комитетов по ОТ;
- ◆ оказывает необходимую консультационную помощь *работникам* по вопросам ОТ, здоровья и окружающей природной среды;
- ◆ информирует работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

Профком также участвует:

- в работе *комитета (комиссии) по охране труда*, в проведении административно-общественного контроля за состоянием ОТ на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных *коллективным договором и соглашением*;
- в разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы ОТ;
- в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

Деятельность уполномоченных по ОТ осуществляется в соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

Планирование мероприятий в рамках СУОТ происходит на основе фактического состояния ОТ в организации. При разработке планов учитываются: травматизм, заболеваемость (общая и профессиональная), имевшие место аварии, инциденты и вероятности риска их возникновения; результаты *аттестации рабочих мест по условиям труда*; техническое состояние оборудования, зданий и сооружений; санитарно-гигиенические УТ; предписания государственных органов надзора, законы, постановления и др. нормативные документы. Осуществляется прогнозирование ОТ, перспективное и текущее планирование работ по ОТ.

Целью прогнозирования является вероятностная оценка снижения динамики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Прогнозирование базируется на исследовании производственных рисков и поддержания ОТ на уровне, обеспечивающем безопасность.

Целью перспективных планов является коренное улучшение *условий и охраны труда* на основе 3—5-летних программ и с учетом результатов финансово-экономической деятельности организации. Планы и мероприятия по ОТ должны иметь финансовое, материально-техническое, проектно-конструкторское и кадровое обеспечение. В организационно-распорядительных документах (приказы, постановления, протоколы и др.) указываются сроки и ответственные исполнители.

Текущее планирование мероприятий (год, квартал, месяц) по ОТ включает разработку планов мероприятий по ОТ. Годовые планы разрабатываются на уровне организации, ее структурных подразделений, а текущие (квартальные, месячные) планы — на уровне подразделений, цехов и служб. В таких планах предусматриваются следующие мероприятия:

- ♦ повышение *квалификации* кадров, *проверка знаний по охране труда* инженерно-технических работников, рабочих, служащих; аттестация рабочих мест по условиям и охране труда ранее не аттестованных или вновь организуемых объектов;
- ♦ нормализация санитарно-гигиенических УТ с учетом результатов аттестации рабочих мест и сертификации работ по охране труда;
- ♦ лечебно-профилактическое и санитарно-бытовое обслуживание работников;

◆ механизация, автоматизация тяжелых и трудоемких работ; комплексные и целевые проверки состояния ОТ в подразделениях организации.

В каждом пункте плана должны быть указаны сроки, объемы, финансовое обеспечение и ответственный исполнитель. Мероприятия по ОТ, включаемые в перспективные, годовые и текущие планы, разрабатываются в соответствии с Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда.

В коллективный договор (соглашение) включаются наиболее важные мероприятия, обеспеченные (подтвержденные в соответствующих планово-экономических документах) материальными и финансовыми ресурсами, необходимыми для их реализации. Соглашение по ОТ составляется с учетом годового плана, состояния ОТ в подразделениях организации и включает следующие вопросы: состояние ОТ, *режим труда и отдыха*, обучение и подготовка кадров, пособия, *компенсации* за причиненный вред здоровью, а также условия контроля за состоянием ОТ. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по взаимному согласию сторон. Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными представителями, контроль за выполнением планов по ОТ – соответствующими руководителями и специалистами организации, ее подразделений, а также профсоюзными комитетами и комитетами (комиссиями) по ОТ. Ход выполнения мероприятий периодически рассматривается на совещаниях и собраниях по вопросам ОТ.

Руководитель каждого уровня (отдела, участка, цеха, службы) обязан добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных планами или соглашением по ОТ. Перенос сроков согласуется с теми лицами, которые подписали план, и утверждается ими.

Новые принципы управления охраной труда. В современных условиях возможен переход на новые принципы управления ОТ в организациях. Постепенно укрепляются рыночные отношения, предопределяющие необходимость формирования нового подхода к управлению ОТ, который отличался бы от существовавшего в централизованной экономике. Некоторыми российскими компаниями внедряются принципы управления, принятые в мировой практике. Появились разработки российских научных и образовательных организаций (в т. ч. Академии труда и социальных отношений), позволяющие формировать элементы СУОТ, адекватные западным.

В конце 90-х гг. прошлого столетия в западных странах стал резко меняться подход к политике безопасности на производстве. Появилась тенденция при оценке обеспечения безопасности делать акцент не на конструктивных особенностях машин и механизмов (что само по себе очень важно), а на таких факторах, как организационная культура, изменение поведения, повышение ответственности, приверженность организации определенным целям.

Научные разработки Академии труда и социальных отношений направлены на создание принципиально новой СУОТ в организациях. Необходимо было пересмотреть сформировавшиеся и длительно действовавшие в стране отношения к отдельным процедурам в сфере ОТ, таким, как расследование и учет (микро) травм, инцидентов, идентификация опасных факторов и рисков, оценка работы руководителей и специалистов, персонала по предупреждению аварийности,

травматизма и профессиональных заболеваний, а также создание *стимулов* к положительным результатам этой работы.

Пирамида происшествий



Исследования показывают, что одному смертельному случаю предшествуют 10-30 тяжелых травм, около 100-300 легких травм (с потерей *трудоспособности* на 1 день и более), 1—3 тыс. микротравм и 10—30 тыс. опасностей, возникающих на производстве. Гипотетически каждый из 10-30 тыс. опасных факторов при определенных условиях может привести к тяжелому или смертельному случаю. Чтобы определить реальный риск этих опасных факторов, надо их идентифицировать. На 1-м этапе можно использовать результаты аттестации рабочих мест по УТ и травмоопасности. Это позволит резко сократить количество опасных факторов. Затем следует провести детальный *анализ рисков* и выделить наиболее неприемлемые риски.

Результаты *оценки рисков* используются для определения целей и задач в области ОТ организации, для составления программ мероприятий по улучшению УТ и ОТ. Новизна подхода заключается в том, что именно на основании анализа рисков устанавливаются цели, направленные на решение проблем ОТ, и определяются задачи, сроки их выполнения.

Пирамида ответственности

Изменилась также оценка работы руководителей высшего и среднего уровней управления, мастеров и рабочих. При выработке метода оценки были приняты во внимание т. н. неписанные правила в обеспечении ОТ.



Изменилась также оценка работы руководителей высшего и среднего уровней управления, мастеров и рабочих. При выработке метода оценки были приняты во внимание т. н. неписанные правила в обеспечении ОТ.

Высшее руководство организации отвечает за политику в области ОТ, проявляет лидерство в решении проблем ОТ и заинтересованность в реализации своей политики, для чего создает СУОТ, которая становится частью системы управления организацией, определяет конкретные цели и задачи. В итоге руководство вырабатывает концепцию (философию) в области ОТ и, т. о., формирует культуру ОТ в своей организации.

С документами (за подписью руководителей высшего уровня) должны быть ознакомлены все работники организации. Они вывешиваются *на рабочих местах*, постоянно обсуждаются с работниками на различных совещаниях, *семинарах*, итоговых мероприятиях.

Роль руководителей среднего уровня - обеспечение безопасности работ, контроль за выполнением всеми работниками структурного подразделения задач в области ОТ, а также требований ОТ, стимулирование выполнения всех процедур, обеспечивающих безопасность работников. Наказание (за невыполнение поручений, несоблюдение требований и т. п.) должно быть адресным. Руководители среднего уровня обеспечивают связь между различными производственными группами подразделения (технологами, механиками, электриками и т. д.) в решении вопросов ОТ, информируют их и высшее руководство организации о решаемых проблемах ОТ.

Оценивая роль рабочих, мастеров, начальников участков (и т. п.) в СУОТ, следует предусматривать различные формы поощрения и исключать меры наказания за несчастные случаи, аварии, др. происшествия тех лиц, которые не имеют к ним прямого отношения. Это позволяет создать в организации климат доверия, *социального партнерства*, социального удовлетворения, ощущения чувства заботы, в чем особенно нуждаются мастера и рабочие, от которых и зависит во мно-

гом обеспечение безопасности, соблюдение дисциплины и порядка на рабочих местах.

Многие из этих положений легли в основу принятого стандарта ССБТ по управлению ОТ в организации (ГОСТ Р 12.0.006-2002). С 1 января 2003 г. указанный стандарт вводится в организациях. Особенно важными являются: разработка СУОТ, оценка рисков, проведение *аудитов*, документирование системы, обучение *специалистов по охране труда* на основе новых принципов управления ОТ в организации.

Разработка системы управления охраной труда. Для разработки СУОТ требуются подробный анализ и оценка состояния ОТ в организации. Анализ начинается с изучения обстановки в подразделениях и на рабочих местах, а также с изучения документации по всем направлениям ОТ:

- изучают итоги идентификации опасных факторов, выявления и оценки рисков;
- изучают документально оформленные отчеты о состоянии травматизма, профессиональной заболеваемости, аварийности, об их причинах и о мерах, принятых с целью их исключения в будущем;
- выявляют наличие документов, регламентирующих действия персонала при возникновении аварий и несчастных случаев;
- выясняют, каково положение с расследованием и учетом несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий;
- определяют структуру (а также численность, должностные обязанности работников) службы ОТ и др. подразделений - пожарнадзора, экологической безопасности, производственного контроля и т. п.;
- анализируют данные результатов аттестации рабочих мест по УТ, сертификации работ по ОТ и сертификации объектов, сведения об аварийности, травматизме и заболеваемости;
- изучают действующие в организации системы управления качеством продукции и защиты окружающей среды;
- выясняют, насколько эффективны информационное обеспечение ОТ, система обучения и проверки знаний (руководителей и починенных) по ОТ, системы оценки результатов работы по улучшению ОТ и материального поощрения всех категорий работников;
- проводят опрос (интервьюирование) персонала и руководителей разных уровней управления.

План опроса:

1. Изучение существующей практики управления ОТ и определение сильных и слабых сторон действующих регламентов и стандартов.

2. Изучение всех производственных операций и определение проблем в области ОТ.

3. Определение требований, предъявляемых к СУОТ заинтересованными лицами (пользователями).

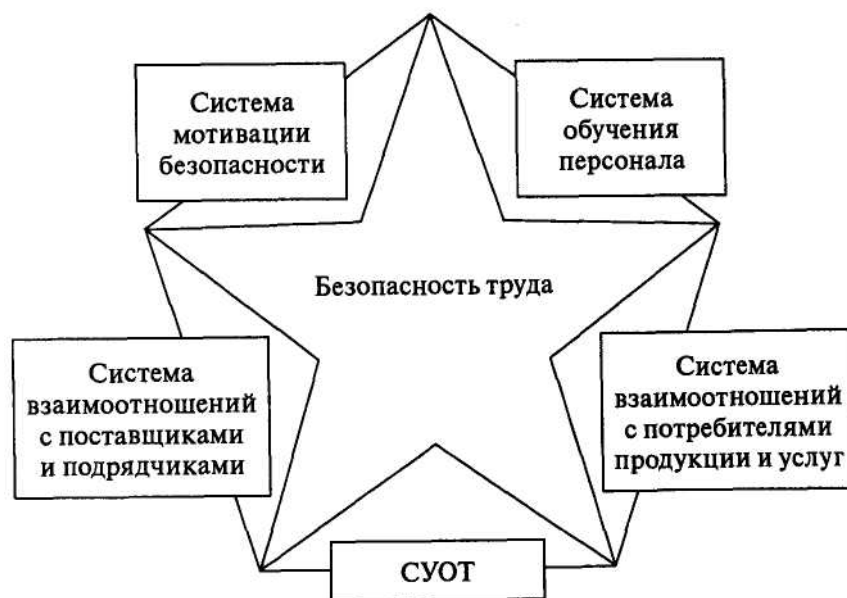
4. Выявление барьеров на пути формирования *культуры труда*.

Работникам организации задают вопросы с учетом их компетенции. Опрос проводится в течение 2—3 недель. Всех работников заранее предупреждают об опросе, но содержание вопросов не разглашается. Информация, собранная в ходе опроса, считается конфиденциальной. Результаты анализа состояния ОТ и опроса работников организации учитывают при составлении спецификации СУОТ. Дополнительно используют опросные листы по специально разработанной форме. С помощью таких листов можно опросить практически всех работников организации.

Новый подход к формированию СУОТ в организации основан на принципах доступности, открытости, гласности. Это означает: общедоступность данных о состоянии УТ и ОТ, открытость работы контролирующих органов, информирование всех работников о происшествиях (авариях, инцидентах, микротравмах, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях), создание условий, способствующих участию в управлении безопасностью труда – для всех работников организации и для работников др. организаций (поставщики и подрядчики), а также для потребителей продукции (работ, услуг).

Исходя из этих принципов была выстроена «звезда безопасности».

Звезда безопасности



Наличие ее составляющих в организации формирует основу безопасности и возможность создания комфортных УТ.

ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации» позволяет разработать СУОТ в соответствии с международными стандартами. К их числу следует отнести также стандарты серии ISO 9000 «Управление качеством» и серии ISO 14000 «Управление окружающей средой» (защита окружающей среды). Это позволяет объединить в организации в качестве подсистем 3 системы управления (управление ОТ, качеством, защитой окружающей среды) и минимизировать убытки от аварий, травм и загрязнения окружающей среды.

Документация. Следует определить, каким образом документировать СУОТ. Опыт показывает, что целесообразно разработать следующую документацию.

Документация СУОТ



Руководство по СУОТ – своеобразный путеводитель по системе, включающий краткое описание системы и взаимосвязей между управлениями (отделами), должностными лицами организации.

Стандарты — более подробное описание взаимосвязей при осуществлении общих для организации процедур (например, *методика* оценки рисков, регламент проведения внутреннего *аудита* СУОТ) и процедур управления конкретными операциями, которые являются значимыми для организации (например, безопасность эксплуатации грузоподъемных машин, безопасность газового хозяйства, *электробезопасность* и т. п.).

Инструкции по ОТ – содержат требования, обеспечивающие безопасное выполнение работ на конкретных местах.

Отчеты (о деятельности в области ОТ) и ф о р м ы (документы установленного образца).

В качестве дополнительного уровня документации (на крупных *предприятиях*) вводят, напр., агрегатные журналы, технологические карты, *наряды-допуски* и т. п.

Оценка работы. В мировой практике при оценке эффективности СУОТ используют данные об опасных факторах или возможных рисках. Оценка по показателям аварийности и травматизма (реактивные показатели) не всегда корректна. Целесообразно учитывать т. н. активные показатели, т. е. оценивать работу руководителей по достигнутым результатам в области ОТ. С активными показателями должны быть связаны и поощрения работников. Оценка работы руководителей и специалистов подразделений должна осуществляться ежемесячно. Руководитель подразделения (совместно с профсоюзной организацией) разрабатывает и утверждает Положение о стимулировании работ по ОТ, учитывает активные показатели (факторы) в этой сфере. Реактивные показатели (пассивные факторы) могут

влиять на оценку работы лишь тех лиц, которые имеют непосредственное отношение к тому или иному происшествию (несчастному случаю и др.).

К активным факторам относятся: обеспечение выполнения нормативных требований ОТ; соответствие УТ на рабочих местах санитарно-гигиеническим нормативам; динамика в оценке классов УТ, качество выполнения задач, планов по ОТ; проверка знаний руководителей и специалистов, состояние нормативно-технической и др. документации; своевременность и качество обучения персонала; число обходов, проверок, совещаний и т. п.; организация рационализаторской работы; эффективность работы по рассмотрению жалоб; кадровое обеспечение СУОТ; финансирование мероприятий по ОТ; организация и техническое обеспечение аудита.

К пассивным факторам относятся сведения о травматизме, профессиональных заболеваниях, об экономическом ущербе от несчастных случаев, аварий и пожаров, от загрязнения окружающей среды и др. происшествий, связанных с нарушениями действующих норм и правил по ОТ. Эту группу факторов подразделяют: на связанные (полностью или частично) с недостатками в работе СУОТ; связанные только с недостатками межотраслевой и отраслевой нормативной документации; связанные с несоблюдением установленных правил и норм самим пострадавшим.

В каждом подразделении не реже 1 раза в год должна проводиться комплексная проверка деятельности СУОТ, организуемая службой ОТ с привлечением специалистов др. подразделений или внешнего аудита.

Экономическое стимулирование подразделений, отдельных работников, специалистов и руководителей должно определяться по вкладу в реализацию *политики организации в области охраны труда*. При неудовлетворительной работе по ОТ руководители и специалисты привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а в определенных законом случаях к административной и уголовной ответственности. Лишение премий и др. меры воздействия должны применяться не только при ухудшении показателей травматизма, заболеваемости, аварийности, но и при выявлении нарушений, способных привести к угрозе жизни и здоровью персонала.

К формам индивидуального материального стимулирования относятся:

- дифференцированное премирование руководителей с учетом рейтинговых оценок состояния ОТ на основе активных показателей;
- премирование работников за длительную безаварийную работу;
- выплаты за рационализаторские предложения, направленные на улучшение ОТ (оригинальные и сформулированные на основе изучения специальной литературы, сообщений в прессе, опыта отечественных и зарубежных предприятий);
- выплаты за предложения и разработки по совершенствованию структуры ОТ, нормативно-технической документации;
- выплаты за выполнение дополнительных обязанностей, связанных, напр., с информационным обеспечением, разработкой компьютерных программ, обучением персонала, *пропагандой охраны труда*, переводом иностранной литературы;

- введение коэффициентов к заработной плате за повышение *квалификации*, улучшение знаний по ОТ.

Неудовлетворительная оценка выставляется, если в подразделении (на участке, в смене, службе) происходили:

- ◆ несчастные случаи вследствие неудовлетворительной организации производства работ, невыполнения требований ОТ;

- ◆ аварийные остановки (отказы) оборудования (электрического, механического, энергетического) вследствие неудовлетворительной профилактики, неполного объема выполняемых работ;

- ◆ пожары вследствие нарушения требований *пожарной безопасности*;

- ◆ др. чрезвычайные ситуации вследствие нарушения требований технологической и экологической безопасности.



4.3. РУКОВОДСТВО ПО СИСТЕМАМ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ТРУДА (МОТ-СУОТ 2001)

Это документ, разработанный *Международной организацией труда* для оказания помощи странам-членам МОТ в создании (на основе международных норм) эффективных *систем управления охраной труда* (далее - Руководство).

Международная организация по стандартизации (МОС), распространив свои материалы «Управление качеством» (серия ISO 9000-2000) и «Управление окружающей средой» (серия ISO 14000) ввела в практику *системный подход* к управлению. В 1990-х гг. обсуждался вопрос о том, что такой подход можно было бы использовать для управления ОТ. Участники международного семинара в 1996 г. решили, что МОТ – более подходящая (чем МОС) организация для выработки установочной международной документации по созданию систем управления безопасностью и охраной труда. Вскоре был подготовлен проект Руководства, который в течение 2 лет дорабатывали международные *эксперты*. Окончательная версия документа была представлена партнерам МОТ в январе 2001 г. Руководство было принято на трехсторонней встрече экспертов в апреле 2001 г.

В гл. 2 Руководства изложены принципы и способы создания национальной системы управления безопасностью и гигиеной труда. Деятельность на национальном уровне включает: назначение компетентного органа (или органов) по СУОТ, выработку продуманной национальной политики и создание механизма для эффективного проведения в жизнь положений Руководства МОТ – путем прямой реализации в организациях или путем их *адаптации* к национальным условиям и практике (через национальные руководства) и конкретным потребностям организаций в соответствии с их величиной и родом деятельности (через отраслевые и др. руководства).



В гл. 3 Руководства рассматривается система управления безопасностью и гигиеной труда на уровне организации. Рекомендуется интегрировать элементы СУОТ в общую политику и структуру управления; на уровне организации ответственность в области ОТ должна лежать на руководителях среднего звена, т. е. не следует рассматривать ОТ лишь как задачу отделов и (или) специалистов по ОТ.

Определены 5 основных направлений функционирования СУОТ в организации (в соответствии с международно признанным «циклом Демминга»). Это разработка общей политики, организационная работа, планирование и исполнение, анализ и повышение эффективности.

В сферу общей политики входят: политика в области ОТ; вопросы участия трудящихся.

К **организационным задачам** относятся: определение ответственности и подотчетности; *обучение* и подготовка; ведение документации и обмен информацией. Следят за тем, чтобы действовала вся система управления, были распределены обязанности по реализации политики в области ОТ.

Функционирование СУОТ в организации

Планирование и исполнение включает элементы:

- первичного анализа;
- системного планирования;
- развития и исполнения;
- постановки задач в области ОТ и предотвращения омовое.



По результатам анализа определяют, каково положение с ОТ в организации. Проводят оперативный контроль и количественную оценку, расследование случаев *производственного травматизма, профессиональных заболеваний* и др. Выявляют все недостатки, которые следует устранить.

Для повышения эффективности СУОТ проводят превентивные и корректирующие мероприятия, необходимость в которых определяется в ходе аналитической работы и *аудита*. Аудиторский контроль должны осуществлять лица, не зависящие от той деятельности, которая подлежит проверке. Это не означает, что аудиторы обязательно должны привлекаться со стороны.



4.4. СТАНДАРТЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Государственные стандарты

Это документы, в которых в целях добровольного многократного использования устанавливаются характеристики безопасности продукции, правила безопасного осуществления и характеристики процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ или оказания услуг, а также требования к терминологии, символике, упаковке, маркировке и правилам ее нанесения.

Нормативные документы по стандартизации, в том числе по безопасности труда, действуют на территории РФ в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ, в том числе требованиями ФЗ от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании». К нормативным документам по стандартизации относятся:

- государственные стандарты РФ, применяемые в установленном порядке международные стандарты, правила, нормы и рекомендации по стандартизации, общероссийские классификаторы технико-экономической информации;
- стандарты организаций, научно-технических и инженерных обществ, др. общественных объединений.

В соответствии с Перечнем видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утвержденным постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399, в систему нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования *охраны труда*, входят стандарты, образующие *систему стандартов безопасности труда* (ГОСТ Р ССБТ), разрабатываемые и утверждаемые в соответствии с общим порядком, устанавливаемым национальным органом РФ по стандартизации (в настоящее время Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии).

В частности, ГОСТ Р ССБТ разрабатываются и вводятся в действие на основании основополагающих документов Государственной системы стандартизации РФ, включая положения и требования национальных стандартов:

ГОСТ Р 1.0 «Государственная система стандартизации РФ. Основные положения»;

ГОСТ Р 1.2 «Государственная система стандартизации РФ. Порядок разработки государственных стандартов»;

ГОСТ Р 1.5 «Государственная система стандартизации РФ. Общие требования к построению, изложению, оформлению и содержанию стандартов»;

ГОСТ 12.0.001 «Система стандартов безопасности труда. Основные положения».

В соответствии со ст. 211 ТК РФ государственные нормативные требования ОТ обязательны для исполнения *юридическими лицами и физическими лицами* при осуществлении ими любых видов деятельности, в т. ч. при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и др. оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и *труда*. Вместе с тем после введения в действие ФЗ от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» в соответствии с решениями национального органа РФ по стандартизации положения продолжающих свое действие стандартов системы СБТ носят обязательный нормативный характер в той мере, в какой они соответствуют целям и задачам законодательства о техническом регулировании, а именно целям: защиты жизни или здоровья граждан, имущества физических или юридических лиц, государственного или муниципального имущества, охраны окружающей среды, жизни или здоровья животных и растений, предупреждения действий, вводящих в заблуждение приобретателей.

Информация об изменениях в стандартах публикуется в установленном порядке в ежегодно издаваемом национальным органом РФ по стандартизации информационном указателе «Национальные стандарты», а текст изменений и поправок – в ежемесячно издаваемых им информационных указателях «Национальные стандарты», а также в информационной системе общего пользования — на официальном сайте национального органа РФ по стандартизации в сети Интернет.

Стандарты *безопасности труда* организаций, в том числе коммерческих, общественных, научных организаций, саморегулируемых организаций, объединений юридических лиц могут разрабатываться и утверждаться ими самостоятельно исходя из необходимости применения этих стандартов для нужд, указанных в ст. 11 ФЗ от 27.12.02 № 184-ФЗ, для совершенствования производства и обеспечения качества продукции, выполнения работ, оказания услуг, а также для распространения и использования полученных в различных областях знаний результатов исследований (испытаний), измерений и разработок.

Порядок разработки, утверждения, учета, изменения и отмены стандартов организаций устанавливается ими самостоятельно с учетом положений ст. 12 указанного ФЗ.

Стандарты *безопасности труда* организаций применяются равным образом и в равной мере независимо от страны и (или) места происхождения продукции, осуществления процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ и оказания услуг, видов или особенно-

стей сделок и (или) лиц, которые являются изготовителями, исполнителями, продавцами, приобретателями.

Стандарты *безопасности труда* организаций должны соответствовать требованиям технических регламентов, национальных стандартов и иных нормативных правовых актов в области промышленной безопасности и стандартизации.

Стандарты организаций (СТО) – *стандарты* коммерческих, общественных, научных организаций, саморегулируемых организаций, объединений юридических лиц. СТО могут разрабатываться и утверждаться организациями самостоятельно исходя из необходимости применения этих стандартов для целей, указанных в ФЗ от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании», для совершенствования производства и обеспечения качества продукции, выполнения работ, оказания услуг, а также для распространения и использования полученных в различных областях знаний результатов исследований (испытаний), измерений и разработок.

Порядок разработки, утверждения, изменения и отмены СТО устанавливается ими самостоятельно с учетом положений ст. 12 ФЗ-184.

Проект СТО может представляться разработчиком в технический комитет по стандартизации, который организует проведение экспертизы данного проекта. На основании результатов экспертизы данного проекта технический комитет по *стандартизации* готовит заключение, которое направляет разработчику проекта стандарта.

СТО применяются равным образом и в равной мере независимо от страны и (или) места происхождения продукции, осуществления процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ и оказания услуг, видов или особенностей сделок и (или) лиц, которые являются изготовителями, исполнителями, продавцами, приобретателями.



4.5. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ НА МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Малые и средние предприятия (МСП) обладают ограниченной способностью противостоять рискам. Исследования показывают, что этим *предприятиям* особенно трудно выполнять существующие требования в отношении качества и *безопасности*. Обычно инструменты управления рисками (УР) создаются для специалистов крупных компаний. Необходимо развивать систему УР на МСП. Серьезной проблемой называют риск потерять (по той или иной причине) *работника*, играющего на предприятии ведущую роль. Деловыми рисками считают изменения спроса, неурядицы в финансовой сфере и колебания валютного курса. На МСП хорошо разбираются в вопросах, касающихся их собственной деятельности, персонала, оборудования и продукции. Можно добиться улучшений в системе УР при условии, что МСП получают необходимые знания и *методику* управления безопасностью и в области технологии. Крайне важно, чтобы все работники могли оценивать риски, связанные с их деятельностью и *условиями труда*.



К инструментам УР относятся:

- рабочие листы – касаются деятельности по какому-то определенному аспекту УР; представляют собой контрольные списки или диаграммы рисков;
- информационные листы – информация (на одном листе) по различным вопросам, связанным с УР;
- справочники — играют роль вспомогательных материалов по УР;
- рабочие тетради — дают возможность более детально ознакомиться с какой-л. темой в сфере УР;
- инструкции – подготовлены специалистами по УР.

Практические руководства существуют в виде печатных материалов 3 типов:

- ◆ руководство по УР – служит банком данных по УР; папка со всеми материалами по УР, содержимое которой может меняться в зависимости от потребностей предприятия;
- ◆ основной пакет по УР — содержит наиболее важные материалы; часто вполне достаточен для нужд небольшой компании, позднее его можно легко дополнить;
- ◆ папка инструктора – содержит инструкции и материалы для организации тренингов по УР.

Тренинги имеют целью обеспечить качество и устойчивость деятельности компании путем *обучения* персонала новым приемам и методам. Обучение строится так, чтобы удовлетворить запросы компании. Используя существующий набор инструментов, персонал вырабатывает собственные приемы УР. В ходе обучения рассматриваются риски, которые создают проблемы для компании, пути минимизации рисков, выявленных у различных категорий персонала.

Анализ слабых мест проводится групповым методом. При этом сопоставляют и обсуждают точки зрения и опыт персонала, ведущих работников. Выявляются главные и наиболее серьезные опасности, угрожающие компании.

Страховой риск – предполагаемое событие, на случай наступления которого проводится страхование. Признаки С. р. – вероятность и случайность наступ-

ления события (*страхового случая*). С. р. в имущественном страховании – возможность гибели или повреждения имущества от *пожара*, урагана, наводнения, *аварии*, *взрыва* и др. причин; в личном страховании – утрата *трудоспособности* вследствие несчастного случая, инфекционного или *профессионального заболевания*, смерть и т. д.; в обязательном пенсионном страховании — утрата застрахованным заработка или иного дохода в связи с достижением пенсионного возраста, наступлением *инвалидности*, потерей кормильца.

С. р. отличается от страхового случая (фактического наступления того или иного события). С. р. выражает потенциальную возможность страховой выплаты, страховой случай — необходимость осуществления реальной выплаты. Во всех видах страхования С. р. зависит от осуществления страхователем превентивных (предупредительных) мероприятий, снижающих степень вероятности наступления страхового случая и размер возможного ущерба. С. р. учитывается при расчете страховых тарифов.



4.6. СЛУЖБА ОХРАНЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Это самостоятельное структурное подразделение организации, образованное с целью обеспечения соблюдения требований *охраны труда*, осуществления контроля за их выполнением и состоящее из штата *специалистов по охране труда* во главе с руководителем (начальником) службы ОТ. В соответствии со ст. 217 ТК РФ у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба ОТ (далее — С.) или вводится должность специалиста по ОТ, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. С. подчиняется непосредственно *руководителю организации* или его заместителю.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании С. или введении должности специалиста по ОТ с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя С, штатного специалиста по ОТ их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области ОТ, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области ОТ, подлежат обязательной *аккредитации*. Перечень услуг, для оказания которых необходима *аккредитация*, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Организация труда работников С. предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по ОТ в подразделениях организации в соответствии с должностными *инструкциями*. Для проведения *мероприятий по охране труда* (*обучение, инструктажи, се-*

минары, лекции, выставки и др.) необходимо оборудовать кабинет по охране труда.

Структура и численность работников С. определяются работодателем в зависимости от количественного состава организации, характера УТ, степени опасности производств и др. факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10.

Если производственные подразделения удалены друг от друга на расстояние 0,5-1,5 км, то к рассчитанной по нормативам численности следует устанавливать коэффициент 1,2; если более 1,5 км – коэффициент 1,4.

Начинать в организации создание системы управления охраной труда (СУОТ) следует с определения конкретных потребностей организации в соответствии с ее величиной и родом деятельности. Затем намечают цели и вырабатывают политику в области ОТ.

В дальнейшем осуществляют:

- разработку и утверждение Положения о С, ее структуре и т. д.;
- разработку и утверждение др. нормативных документов, определяющих функционирование системы обеспечения ОТ;
- разработку и утверждение должностных инструкций специалистов и руководителей;
- разработку перечня функциональных процессов;
- разработку схемы движения информационных потоков СУОТ;
- утверждение штатного расписания;
- набор персонала на основе собеседований, тестирования, проверки деловых качеств;
- назначение руководителей процессов и расстановку персонала согласно штатному расписанию, перечню проектов и процессов.

В новой структуре должны появиться 3 блока процессов:

- ◆ блок технического сопровождения (методология, отчетность, анализ, взаимодействие с контролирующими организациями);
- ◆ блок общего аудита функционирования СУОТ в подразделениях организации;
- ◆ блок специального аудита (вопросы, требующие специальной подготовки).

Основные задачи С:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований ОТ;
- организация работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по улучшению УТ;
- информирование и консультирование работников организации, в т. ч. ее руководителя, по вопросам ОТ;
- изучение и распространение передового опыта в области ОТ, пропаганда охраны труда.

Деятельность С:

◆ учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных *производственными факторами*;

◆ оказание помощи подразделениям в определении параметров *вредных и опасных производственных факторов*, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений;

◆ методическое руководство *аттестацией рабочих мест по условиям труда, сертификацией работ по охране труда* и контроль за их проведением;

◆ проведение - совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием *уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда* профсоюзов или иных уполномоченных работниками представительных органов — проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям ОТ;

◆ участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения, отремонтированных установок, агрегатов, станков и др. оборудования;

◆ согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и др. документации в части требований ОТ;

◆ разработка совместно с др. подразделениями планов, программ по улучшению *условий и охраны труда*, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;

◆ участие в составлении разделов *коллективного договора*, касающихся УТ и ОТ, *соглашения по ОТ*;

◆ оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические *медицинские осмотры*, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются *компенсации* за тяжелую работу и работу с *вредными и (или) опасными условиями труда*;

◆ организация *расследования несчастных случаев на производстве*, участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований ОТ (актов по форме Н-1 и др. документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору травмобезопасности, материалов аттестации рабочих мест по УТ, сертификации работ по ОТ и др.), в соответствии с установленными сроками;

◆ участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями;

◆ составление отчетности (УТ и ОТ) по формам, установленным Госкомстатом;

◆ разработка *учебных программ* и организация своевременного обучения по ОТ работников организации, в т. ч. ее руководителя; проведение вводного инструктажа по ОТ со всеми лицами, поступающими на работу (в т. ч. временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;

◆ участие в работе комиссий, проверяющих знания требований ОТ;

◆ составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны *инструкции по охране труда*;

◆ оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по ОТ;

◆ обеспечение подразделений *локальными нормативными актами* организации (правилами, нормами, инструкциями по ОТ), наглядными пособиями и учебными материалами по ОТ;

◆ руководство работой кабинета по ОТ, подготовка информационных стендов, уголков по ОТ в подразделениях;

◆ организация совещаний по ОТ;

◆ ведение пропаганды ОТ с использованием внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет, витрин и т. д.;

◆ доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об ОТ, коллективного договора, соглашения по ОТ организации;

◆ рассмотрение писем, заявлений, жалоб, касающихся УТ и ОТ, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков.

Работники С. имеют право:

в любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые *помещения* организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам ОТ;

◆ предъявлять руководителям подразделений, др. должностным лицам организации предписания устранить выявленные при проверках нарушения требований ОТ и контролировать их выполнение;

◆ требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к данной работе, не прошедших в установленном порядке медицинского осмотра и инструктажа по ОТ;

◆ требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушение требований ОТ;

◆ направлять руководителю организации предложения: о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство об ОТ; о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению УТ и ОТ;

◆ запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, документы по вопросам ОТ;

◆ привлекать (по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений) специалистов организации к проверкам УТ и состояния ОТ;

◆ представлять по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов ОТ.



4.7. ОХРАНА ТРУДА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Это система сохранения жизни и здоровья работников на *малом предприятии* (МП); определяется спецификой деятельности МП и численностью *работников*.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ и ст. 12 Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» в организации с численностью 100 работников и менее решение о создании *службы охраны труда* или введении должности *специалиста по охране труда* принимается *работодателем* с учетом специфики деятельности данной организации. При отсутствии в организации службы ОТ (специалиста по ОТ) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области ОТ.

В соответствии со ст. 22, 212 ТК РФ и ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» обязанности по обеспечению *безопасных условий и охраны труда* в организации возложены на работодателя. На МП работодатель - *физическое лицо* (или *руководитель организации*) определяет свои обязанности и ответственность согласно законодательству об ОТ; организует работу по ОТ (создание службы ОТ, назначение специалиста по ОТ, оформление договорных отношений со сторонними специалистами или организациями, оказывающими услуги в области ОТ); проходит *обучение* и направляет на учебу специалистов и работников, связанных с вопросами ОТ, в учебные центры ОТ; приказами (распоряжениями) назначает ответственных за обеспечение ОТ, электрохозяйство, безопасную эксплуатацию объектов, *пожарную безопасность* и др.

Организация работы по ОТ на МП включает следующие мероприятия:

- создание документации по ОТ, ее периодическая актуализация;
- ознакомление работников с *условиями труда* и *безопасностью труда* на рабочих местах, возможным *риском* повреждения здоровья, льготами и *компенсациями* за неблагоприятные УТ;
- определение перечня профессий и работ, для которых необходимы *медицинские осмотры* (предварительные и периодические);
- осуществление *обязательного социального страхования* работников от *несчастных случаев на производстве* и *профессиональных заболеваний*;
- разработка программы проведения вводного *инструктажа* по ОТ, его проведение для всех без исключения работников;
- определение перечня работ с повышенными требованиями безопасности труда, проведение первичного инструктажа на рабочем месте;

- организация обучения и проведение повторного и др. видов инструктажей по ОТ работников;
- создание *комиссии (комитета) по охране труда*;
- избрание работниками *уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда*;
- разработка *инструкций по охране труда* и обеспечение ими работников;
- обеспечение работников *средствами коллективной защиты (СКЗ)*, а также спецодеждой, спецобувью и др. *средствами индивидуальной защиты (СИЗ)*;
- проведение трехступенчатого (ежедневного, еженедельного, ежемесячного) контроля за состоянием ОТ;
- *расследование и учет несчастных случаев на производстве*, организация первой помощи пострадавшим;
- *возмещение вреда*, причиненного работнику в процессе *трудовой деятельности*;
- финансирование мероприятий по улучшению УТ и ОТ в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами;
- обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- проведение *аттестации рабочих мест по условиям труда*, предоставление льгот и *компенсаций* за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда;
- подготовка к *сертификации работ по охране труда*, получение *сертификата соответствия* требованиям ОТ;
- выполнение требований ОТ для получения *лицензии* на отдельные виды деятельности.

Распорядительная документация включает: приказы, распоряжения, положения; должностные *инструкции* (с указанием обязанностей по ОТ и ответственности за их неисполнение), инструкции по ОТ для работников и на отдельные виды работ, инструкции о соблюдении противопожарного режима и действиях персонала при возникновении *пожара*.

Отчетная документация включает: формы официальной статистической отчетности; форму № 7-травматизм и форму № 1-Т (условия труда); журнал выполнения предписаний по устранению выявленных нарушений требований ОТ государственными органами надзора, контроля, управления.

Учетная документация отражает деятельность по ОТ. К ней относятся:

- ◆ журнал регистрации входящей документации по ОТ;
- ◆ журнал распоряжений по вопросам ОТ;
- ◆ журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда;
- ◆ программа вводного инструктажа;
- ◆ журнал регистрации первичного, повторного, целевого, внепланового инструктажей;
- ◆ перечень основных вопросов инструктажа на рабочем месте;
- ◆ график проверки знаний по безопасным методам труда;
- ◆ перечень работ повышенной опасности или выполняемых в опасных и вредных условиях (при их наличии);

- ◆ перечень профессий и работ, для которых необходимо пройти медицинский осмотр;
- ◆ журнал регистрации *нарядов-допусков* на работы повышенной опасности (при их наличии);
- ◆ перечень выдаваемых бесплатно спецодежды, спецобуви и др. СИЗ;
- ◆ личная карточка учета спецодежды, спецобуви и др. СИЗ;
- ◆ журнал регистрации несчастных случаев на производстве;
- ◆ сообщения о последствиях несчастного случая на производстве;
- ◆ папка с документами на пострадавшего от несчастного случая на производстве для предоставления в органы социального страхования;
- ◆ журнал регистрации инструктажа по противопожарной безопасности;
- ◆ план противопожарных мероприятий;
- ◆ схема эвакуации;
- ◆ план мероприятий по улучшению УТ и ОТ в организации;
- ◆ соглашение по ОТ;
- ◆ протоколы измерений показателей *производственных факторов* на рабочих местах;
- ◆ материалы аттестации рабочих мест по УТ;
- ◆ положительное заключение органа государственной *экспертизы условий труда* о качестве проведения аттестации рабочих мест;
- ◆ сертификат соответствия требованиям ОТ.



4.8. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Это процедуры и способы решения проблем *безопасности труда*. Различают 3 уровня принятия решений (ПР) в *области охраны труда*:

- исполнительский уровень, на котором действия участников (*работников*) оказывают непосредственное влияние на возникновение опасности и контроль над ней; свобода ПР ограничена;
- уровень планирования и процедур, предполагающий разработку и формализацию действий на исполнительском уровне; в руководствах по ОТ устанавливаются зоны ответственности, процедуры, порядок прохождения отчетов и т. д., разрабатываются новые процедуры по новым для организации зонам риска и модифицируются существующие процедуры в соответствии с более глубоким пониманием риска;
- уровень структуры и **р у к о в о д с т в а**, на котором разрабатываются общие принципы руководства безопасностью *труда*; задействуют в том случае, когда организация считает существующие уровни планирования и исполнения недостаточными для достижения поставленных целей.

Цикл ПР состоит из разбитых на шаги процедур.

Критерии (стандарты) => Текущая /желаемая ситуация => Признание проблемы и ее описание => Анализ проблемы => Расстановка приоритетов => Развитие решений (технических, организационных, общественных) => Выбор решений => Выполнение => Мониторинг и оценка эффективности => Планирование для непредвиденных обстоятельств и остаточного риска.

Психологические аспекты оптимизации ПР рассматриваются утилитарной теорией субъективных ожиданий (УТСО), согласно которой для достижения желаемого результата необходимо придать большое значение достижению некоторых целей при определенных ограничениях и при условии, что все основные альтернативы и последствия (или распределение их вероятностей) известны. Каждой альтернативе соответствует набор последствий, информация о которых может быть 3 видов:

- ◆ принимающий решение имеет полную ясность относительно последствий каждой альтернативы (теория определенности) - последствия в данном случае известны;

- ◆ принимающий решение располагает точным знанием распределения вероятностей последствий по каждому альтернативному решению (теория рисков) – рациональность выбора определяется как выбор утилитарной альтернативы;

- ◆ последствия каждой альтернативы зависят от некоей выборки всех возможных последствий, но принимающий решение не знает вероятности появления определенных последствий (теория неопределенности) – определение рациональности решения проблематично.

Как правило, принимающий решение выбирает ближайшую к предпочитаемому набору последствий альтернативу. Процессу разрешения проблемы индивидуумом обычно предшествует селективный поиск внутри широкого набора возможностей. Поскольку в реальной жизни возможности выбора практически безграничны, *то метод* проб и ошибок не срабатывает и поиск должен быть направленным. Наиболее часто используют процедуру «подъем в гору» – промежуточные оценки с целью определить направление движения. Также широко используется процедура «схема средств и целей», в которой существующее положение дел сопоставляется с целью, выявляются различия и осуществляется поиск средств для уменьшения этих различий.

Большинство задач в области безопасности труда представляют собой плохо структурированные проблемы, в которых недостаточно четко определены и сложны сами цели (напр., разработка новых конструкций, научное открытие). В этом случае для решения проблемы требуются существенные знания о критериях решения и о средствах, отвечающих этим критериям. Необходимо планирование процесса решения проблемы, т. к. трудно (невозможно) решать множество задач одновременно. Поэтому одним проблемам уделяется неоправданно много внимания за счет других.

Качество решения напрямую связано со способом представления проблемы. Изменение представления проблемы влечет за собой совершенно новый подход в решении проблемы (напр., смещение акцентов с элементов производственных операций на организационные решения). Процесс ПР в организации может быть представлен в виде модели.



Большинство принимаемых решений связано с нахождением и выбором удовлетворительной альтернативы, под которой понимается альтернатива, соответствующая или превосходящая набор критериев, описывающих минимально удовлетворительную альтернативу. В области безопасности труда решение является удовлетворительным, если оно соответствует специфицированным стандартам.

Лица, принимающие решение, обычно располагают неполной информацией, способны исследовать только ограниченное число альтернатив, связанных с конкретным решением, и не в состоянии точно оценить полученные результаты, поэтому они могут добиться только ограниченной рациональности решения. Чтобы сделать процесс управляемым, организации дробят его, устанавливают определенные шаблоны и ограничения на процесс ПР. Это приводит к сегментации организационной среды, изоляции зон ответственности внутри подразделений и, как следствие, к упрощению сфер интереса и ПР менеджеров, мастеров и рабочих. Организационная иерархия, обеспечивая каналы для ПР, создает структуры внимания, толкования и функционирования, что оказывает решающее действие на «рациональный выбор» лиц, принимающих решение.

Такой организованный набор реакций носит название «программы действий», которые могут быть рутинными и нерутинными. Программа действий считается рутинной, если отсутствует процесс поиска и этап выбора осуществляется в форме четко определенного, систематизированного порядка с использованием расчетов. Нерутинный программный подход воздействует на процесс в 2 направлениях: определяет, как должен происходить этот процесс ПР, и предписывает, что выбор должен быть сделан на базе имеющейся информации и альтернатив. Степень запрограммированности деятельности влияет на уровень риска. Реальная проблема риска возникает на высших уровнях организации, где принимаются незапрограммированные решения.

Отдельный человек или группа лиц могут оказать решающее воздействие на процесс ПР:

- влияние на предпосылки решения может быть оказано несколькими путями, наиболее эффективными из которых являются ПР «по умолчанию», замалчивание ключевых проблем, манипулирование с помощью беспрепятственного контроля и т. д.;

- ПР определяется выбором лиц, участвующих в процессе, временем ПР, выбором способа представления проблемы на совещании;

- главным способом контроля ПР является влияние на проблемы, которые необходимо решить, и цели, которых необходимо достигнуть, а также на критерии используемых оценок.

Обычно решения принимаются с учетом организационных, социальных, правовых и т.п. аспектов, причем ПР может осложняться различным пониманием существа проблемы, выбираемых критериев и приемлемости принимаемых решений. При ПР, приемлемых для всех заинтересованных сторон, желательно осознавать наличие и возможное воздействие их законных интересов. Управление безопасностью труда включает самые разнообразные проблемы, решение которых зависит от таких факторов, как жизненный цикл *предприятия*, фаза процесса решения проблемы, уровень остроты проблемы, который нужно снизить. ПР, относящийся к безопасности труда, является таким же сложным процессом, как и выработка решений, связанных с др. проблемами управления.



4.9. ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это процесс выявления результатов учебной деятельности и их сравнения на том или ином этапе *обучения* с требованиями, заданными *учебными программами*. Согласно закону РФ от 10 июля 1992 г. «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ) основой объективной оценки уровня образования и *квалификации* выпускников (независимо от формы получения образования) являются государственные образовательные стандарты.

П. з. по ОТ регулируется соответствующим положением, устанавливающим порядок обучения и П. з. для *работников* организаций всех форм *собственности* и сфер хозяйственной деятельности. Обучению и П. з. по ОТ подлежат руководители, специалисты, инженерно-технические работники, связанные с организацией, руководством и проведением работ непосредственно на *рабочих местах* и производственных участках с осуществлением надзора и технического контроля за проведением работ.

П. з. по ОТ проводится: для поступивших на работу - не позднее 1 месяца после назначения на должность; для работающих - периодически, не реже 1 раза в 3 года.

Внеочередная П. з. по ОТ проводится вне зависимости от срока предыдущей П. з.:

- при введении в действие новых или переработанных законодательных и др. нормативных правовых актов по охране труда;

- изменении действующих или внедрении новых технологических процессов и оборудования, если они требуют дополнительных знаний по ОТ;
- назначении или переводе на др. работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по ОТ;
- перерыве в работе в данной должности более 1 года;
- после *аварий, несчастных случаев на производстве*, а также при нарушении работниками требований нормативных правовых актов по ОТ;
- по требованию государственной инспекции труда при установлении недостаточности знаний.

П. з. по ОТ может проводиться устным опросом (по билету) или с использованием компьютерных обучающих программ. Лица, проходящие П. з. по ОТ, должны быть ознакомлены с графиком проверки не позднее чем за 15 дней, а при проверке знаний с помощью персональных компьютеров должны быть предварительно ознакомлены с вопросами. Проверку следует проводить с учетом должностных обязанностей и характера производственной деятельности руководителя, специалиста, инженерно-технического работника и др.; по тем нормативным документам, обеспечение и соблюдение требований которых входит в служебные обязанности проверяемого.

Осуществляет П. з. по ОТ к о м и с с и я в составе не менее 3 человек. Члены комиссии должны иметь документ, удостоверяющий их полномочия. Результаты П. з. по ОТ оформляют *протоколом проверки знаний по охране труда*, который подписывают председатель и члены комиссии. Лица, прошедшие П. з. по ОТ, получают соответствующее *удостоверение*.

Лица, не прошедшие П. з. по ОТ из-за неудовлетворительной подготовки, обязаны в срок не позднее 1 месяца пройти повторную П. з. Вопрос о соответствии занимаемой должности руководителей, специалистов и др. должностных лиц, не прошедших П. з. по ОТ во 2-й раз, решается руководством организации в установленном порядке.



4.10. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА

Это должностное лицо государственного органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление надзора и контроля в трудовой сфере, наделенное полномочиями по осуществлению надзора и контроля за соблюдением *трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Международной организацией труда приняты Конвенция 1947 г. (№ 81) об инспекции труда в промышленности и торговле и Протокол 1995 г. к этой конвенции.

Основные полномочия Г. и. т. и порядок осуществления их надзорно-контрольной деятельности конкретизированы и закреплены в ТК РФ.

В соответствии со ст. 357 ТК РФ Г. и. т. при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

- в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами, беспрепятственно в любое время суток при наличии *удостоверений* установленного образца посещать (в целях проведения инспекции) организации всех организационно-правовых форм и форм *собственности*, работодателей — физических лиц;

- запрашивать у *работодателей* и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке *несчастные случаи на производстве*;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав *работников*, привлечении виновных в указанных нарушениях к *дисциплинарной ответственности* или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды (при наличии заключений государственной *экспертизы условий труда*) требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований ОТ;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке *обучение* безопасным методам и приемам выполнения работ, *инструктаж* по ОТ, *стажировку нерабочих местах* и *проверку знаний по охране труда*;

- запрещать использование СКЗ и СИЗ, не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям ОТ;

- выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

- составлять протоколы и рассматривать дела об *административных правонарушениях* в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с ФЗ и иными нормативными правовыми актами;

- выступать в качестве *экспертов* в суде по искам о нарушении *трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о *возмещении вреда*, причиненного *здоровью работников* на производстве.

В случае обращения *профсоюзного органа, работника* или иного лица в государственную инспекцию труда в связи с индивидуальным или коллективным *трудовым спором*, который рассматривается соответствующим органом по рассмотрению *трудовых споров* (за исключением исков, принятых к рассмотрению

судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), Г. и. т. – при выявлении очевидного нарушения *трудового законодательства* или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, — выдает *работодателю* предписание, подлежащее обязательному исполнению. Работодатель может обжаловать предписание в судебном порядке в течение 10 дней со дня его получения.

Г. и. т. обязаны:

- ◆ соблюдать законодательство, права и законные интересы работодателей – физических лиц и работодателей – юридических лиц (организаций);

- ◆ хранить ставшую им известной охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную) – при осуществлении своих полномочий и после оставления своей должности;

- ◆ считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- ◆ воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей Г. и. т. являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой; не зависят от государственных органов, должностных лиц.

Г. и. т. имеет право проверять работу любой организации, находящейся на территории государства. При этом он уведомляет о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.



4.11. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Это деятельность специально уполномоченных органов исполнительной власти по надзору и контролю в установленной сфере деятельности.

Государственный надзор и контроль за соблюдением *трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; является одним из основных способов *защиты трудовых прав* и законных интересов *работников* и осуществляется посредством проведения должностными лицами органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление надзора и контроля в установленной сфере, проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности и т. д.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется: во всех организациях на территории РФ — *федераль-*

ной инспекцией труда; в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности (наряду с федеральной инспекцией труда) — специально уполномоченными *федеральными органами исполнительной власти по надзору* в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с ФЗ.

Общие принципы организации и осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, закреплены в главе 57 ТК **РФ**.



4.12. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЙ НАДЗОР

Это надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил, осуществляемый специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

До проведения в 2004 г. реформы системы и структуры федеральных органов исполнительной власти санитарно-эпидемиологический надзор в РФ осуществлялся государственной санитарно-эпидемиологической службой РФ, полномочия которой определялись Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 июля 2000 г. № 554.

В рамках проводимой административной реформы в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре Федеральных органов исполнительной власти» было упразднено Министерство здравоохранения РФ, в ведении которого состояла государственная санитарно-эпидемиологическая служба РФ, и образовано Министерство здравоохранения и социального развития РФ, которому были переданы функции упраздненного Минздрава России по принятию нормативных правовых актов в установленной сфере деятельности.

Этим же указом Президента РФ был образован специализированный федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственного надзора за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил – Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), которой были переданы функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического надзора упраздненного Минздрава России.

В соответствии с Положением о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утвержденным постановлени-

ем Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322 (с изменениями на 23 мая 2006 г.), Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека является уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка, и находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека осуществляет следующие основные полномочия в установленной сфере деятельности:

осуществляет надзор и контроль за исполнением обязательных требований законодательства РФ в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в том числе:

ГСЭН за соблюдением санитарного законодательства; государственный контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов РФ, регулирующих отношения в области защиты прав потребителей;

- санитарно-карантинный контроль в пунктах пропуска через государственную границу РФ;

- выдает лицензии на осуществление:

- деятельности, связанной с использованием возбудителей инфекционных заболеваний;

- деятельности в области использования источников *ионизирующего излучения*;

- регистрирует:

- впервые внедряемые в производство и ранее не использовавшиеся химические, биологические вещества и изготавливаемые на их основе препараты, потенциально опасные для человека (кроме лекарственных средств);

- отдельные виды продукции, представляющие потенциальную опасность для человека (кроме лекарственных средств); отдельные виды продукции, в том числе пищевые продукты, впервые ввозимые на территорию РФ;

- лиц, пострадавших от радиационного воздействия и подвергшихся *радиационному облучению* в результате чернобыльской и других радиационных катастроф и инцидентов;

- устанавливает причины и выявляет условия возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений);

- информирует органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления и население о санитарно-

эпидемиологической обстановке и о принимаемых мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

- готовит предложения о введении и об отмене на территории РФ, субъектов РФ ограничительных мероприятий (карантина) в порядке, установленном законодательством РФ; организует в установленном порядке ведение социально-гигиенического мониторинга;

- организует деятельность системы государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ;

- осуществляет в установленном порядке проверку деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и граждан по выполнению требований санитарного законодательства, законодательства РФ в области защиты прав потребителей, правил продажи отдельных видов товаров.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека в целях реализации полномочий в установленной сфере деятельности имеет право:

- ◆ организовывать проведение необходимых исследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, в том числе научных исследований по вопросам осуществления надзора в установленной сфере деятельности;

- ◆ давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции службы;

- ◆ запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по отнесенным к компетенции службы вопросам;

- ◆ привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

- ◆ пресекать факты нарушения законодательства РФ в установленной сфере деятельности, а также применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ по представлению Министра здравоохранения и социального развития РФ. Руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека является главным государственным санитарным врачом РФ.

В соответствии с ФЗ от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с изменениями на 31 декабря 2005 г.) должностные лица, осуществляющие ГСЭН, вправе:

- получать от федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц документированную информацию

по вопросам обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

- проводить санитарно-эпидемиологические расследования;
- беспрепятственно посещать территории и помещения объектов, подлежащих ГСЭН, в целях проверки соблюдения индивидуальными предпринимателями, лицами, осуществляющими управленческие функции в коммерческих или иных организациях, и должностными лицами санитарного законодательства и выполнения на указанных объектах санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- посещать с согласия граждан их жилые помещения в целях обследования их жилищных условий;
- проводить отбор для исследований проб и образцов продукции, в том числе продовольственного сырья и пищевых продуктов;
- проводить досмотр транспортных средств и перевозимых ими грузов, в том числе продовольственного сырья и пищевых продуктов, в целях установления соответствия транспортных средств и перевозимых ими грузов санитарным правилам;
- проводить отбор для исследований проб воздуха, воды и почвы;
- проводить измерения факторов среды обитания в целях установления соответствия таких факторов санитарным правилам;
- составлять протокол о нарушении санитарного законодательства.

При выявлении нарушения санитарного законодательства, а также при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) должностные лица, осуществляющие ГСЭН, имеют право давать гражданам и юридическим лицам предписания, обязательные для исполнения ими в установленные сроки:

- ◆ об устранении выявленных нарушений санитарных правил;
- ◆ о прекращении реализации не соответствующей санитарным правилам или не имеющей санитарно-эпидемиологического заключения продукции, в том числе продовольственного сырья и пищевых продуктов;
- ◆ о проведении дополнительных санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- ◆ о проведении лабораторного обследования граждан, контактировавших с больными инфекционными заболеваниями, и медицинского наблюдения за такими гражданами;
- ◆ о выполнении работ по дезинфекции, дезинсекции и дератизации в очагах инфекционных заболеваний, а также на территориях и в помещениях, где имеются и сохраняются условия для возникновения или распространения инфекционных заболеваний.

Наряду с перечисленными полномочиями, главные государственные санитарные врачи и их заместители имеют право:

- рассматривать материалы и дела о нарушениях санитарного законодательства;

- предъявлять иски в суд и арбитражный суд в случае нарушения санитарного законодательства;
- давать гражданам, индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам санитарно-эпидемиологические заключения;
- давать гражданам, индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам обязательные для исполнения предписания;
- при выявлении нарушения санитарного законодательства, которое создает угрозу возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений), принимать в установленном законом порядке меры по приостановлению:
 - проектирования, строительства, реконструкции, технического перевооружения объектов и ввода их в эксплуатацию; эксплуатации объектов, производственных цехов и участков, помещений, зданий, сооружений, оборудования, транспортных средств, выполнения отдельных видов работ и оказания услуг; разработки, производства, реализации и применения (использования) продукции;
 - производства, хранения, транспортировки и реализации продовольственного сырья, пищевых добавок, пищевых продуктов, питьевой воды и контактирующих с ними материалов и изделий; использования водных объектов в целях питьевого, хозяйственно-бытового водоснабжения, купания, занятий спортом, отдыха и в лечебных целях;
 - ввоза на территорию РФ продукции, не имеющей санитарно-эпидемиологического заключения о ее соответствии санитарным правилам, или не зарегистрированных в установленном законодательством РФ порядке потенциально опасных для человека химических, биологических, *радиоактивных веществ*, отдельных видов продукции, отходов, товаров, грузов.

Должностные лица, уполномоченные на осуществление ГСЭН, рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных соответствующими статьями КоАП РФ.



4.13. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПОЖАРНЫЙ НАДЗОР (ГПН)

Это специальный вид государственной надзорной деятельности, осуществляемый должностными лицами органов управления и подразделений Государственной противопожарной службы (ГПС) в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений. В сферу деятельности по ГПН не входит пожарный надзор на подземных объектах и при ведении взрывных работ (закреплен за Госгортехнадзором России). Эффективность деятельности по ГПН определяется числом предотвращенных *пожаров* в рамках работ по *пожарной профилактике*.

Направления деятельности по ГПН:

- обследования и проверки органов государственного пожарного надзора;
- нормативно-техническая работа;

- проверки и дознание по делам о пожарах;
- учет пожаров и их последствий;
- информационное обеспечение в области пожарной безопасности;
- противопожарная пропаганда;
- обучение мерам пожарной безопасности;
- надзор за соблюдением *требований пожарной безопасности* федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, организациями, а также должностными лицами, гражданами РФ в порядке, установленном законодательством РФ;
- контроль за деятельностью органов управления и подразделений ГПС по осуществлению ГПН;
- взаимодействие с др. надзорными органами.

Главным государственным инспектором РФ по пожарному надзору является начальник Главного управления Государственной противопожарной службы (ГУ ГПС) МЧС России. Руководители органов управления ГПС субъектов РФ являются Главными инспекторами субъектов РФ по пожарному надзору. Права должностных лиц при осуществлении ГПН установлены Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» (в редакции федеральных законов: от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ). Права должностных лиц при осуществлении ГПН установлены Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».



4.14. АУДИТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Это независимая проверка положения с *охраной труда* в организации и определение соответствия деятельности, направленной на обеспечение *безопасности труда*, законам и иным нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования ОТ.

Мировая практика показывает, что степень воздействия на людей негативных факторов производственной деятельности (в т. ч. при различного рода *авариях*, экологических нарушениях) зависит не только от существующих технологий, а в первую очередь от качества систем управления ОТ. Любая система может считаться эффективно функционирующей лишь в том случае, если обеспечено ее непрерывное совершенствование, достигаемое благодаря постоянному анализу и оценке ее качества. Именно на получение информации для последующего анализа и корректировки *системы управления охраной труда* (СУОТ) в организации направлен *аудит* (далее – А.).

Вначале деловой мир познакомился с финансовым А., который стали осуществлять с целью оценки эффективности инвестиций. Акционеры и др. инвесторы заинтересованы в получении объективной информации о положении дел и о возможности максимизировать прибыль, выполнить поставленные задачи. В связи с

этим появились стандарты, которые должны были стать инструментом для создания эффективных *систем управления*.

Следует проводить различие между производственным контролем и контролем по ОТ, надзором в области ОТ и А. систем управления. А. направлен на оценку качества и эффективности функционирования СУОТ, а не на поиск конкретных нарушений. Нарушение не должно рассматриваться лишь как отклонение от требований различного рода нормативных документов об ОТ. Любое нарушение – это повод к поиску несоответствия либо в структуре СУОТ, либо в процессе реализации намеченных целей. К осуществлению А. необходимо привлекать независимых специалистов, которые не несут персональной ответственности за проверяемые участки. Служба А. может быть включена в состав организации либо нанята для проведения конкретной проверки.

Заказчиком (потребителем, клиентом) А. может выступать сама организация (1-я сторона), потребитель продукции и услуг данной организации (2-я сторона) и какая-л. независимая внешняя организация (3-я сторона – акционеры, инвесторы и др.). Для А. 3-й стороны обычно требуется *сертификация*. Она проводится уполномоченным органом по сертификации. Сертификация инициируется самой организацией или акционерами (инвесторами и др.), или обеими сторонами одновременно.

Объекты А. Согласно ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации» объектами А. могут быть:

- риски;
- требования законодательных актов и иные требования;
- цель и задачи в области ОТ;
- планы мероприятий (программы);
- ответственность за соблюдение требований ОТ;
- обучение и осведомленность персонала в области ОТ;
- связь и информация между структурными подразделениями и должностными лицами по вопросам ОТ;
- документация и управление документацией;
- управление операциями (проектирование, технологический процесс, производственное оборудование, эксплуатация и др.);
- готовность к действиям в условиях аварийных ситуаций;
- мониторинг условий и охраны труда, измерение параметров условий труда;
- несоответствия и профилактические действия;
- зарегистрированные данные;
- анализ со стороны руководства;
- степень соответствия конкретных административных, рабочих процедур и рабочих участков, операций (производственных процессов) нормативной документации по ОТ.

Исходя из ГОСТ Р 12.0.006-2002 объекты А. целесообразно подразделить по видам оборудования. Объектом А. будет, к примеру, не просто структура и ответственность, а структура и ответственность в области безопасной эксплуатации грузоподъемных машин.

Виды А. Проводят А. адекватности и А. соответствия. А. адекватности устанавливает, отвечает ли документация СУОТ требованиям стандарта (ГОСТ Р 12.0.006-2002). А. соответствия устанавливает, в какой степени требования этих документов понятны и соблюдаются персоналом. А. может быть внешним и внутренним. Внешний А. осуществляется организацией, не зависящей от проверяемого субъекта. Внутренний А. связан с изучением организацией своей собственной СУОТ. Это самый важный из всех А. Он обеспечивает акционеров, инвесторов и руководство организации информацией об эффективности системы. В зависимости от количества объектов А. делится на оперативный (внеплановый), целевой и комплексный.

Оперативный (внеплановый) А. проводят специалисты *службы охраны труда в организации* при установлении недопустимых фактов. Его цель – сбор данных для оперативного принятия корректирующих мер. Инициаторами данного вида А. могут быть начальник службы ОТ или соответствующий менеджер (руководитель группы аудиторов).

Целевой А. по сути аналогичен оперативному, но проводится согласно утвержденному плану и своей основной целью имеет сбор информации об одном из объектов А. Такие А. включают в планы работы группы, которые утверждает руководитель службы ОТ, и в обязательном порядке рассылают во все подразделения организации. Комплексный А. проводится по всем возможным объектам А. и четко по графику, который разрабатывается в службе ОТ, утверждается *руководителем организации* до начала следующего года и направляется руководителям структурных подразделений.

Периодичность А. в подразделениях определяется по результатам проведенной *оценки риска*. В подразделениях с относительно высоким уровнем проверки он должен проводиться не реже 2 раз в год. В отдельных случаях (увеличение количества травм и обращений, нарушений требований ОТ и инцидентов с учетом времени простоя основного оборудования, большое количество существенных несоответствий по результатам предыдущих проверок и др.) принимается решение о проведении проверок 1 раз в квартал. В остальных подразделениях проверки должны осуществляться не реже одного раза в год.

Планируя объем А., определяют для проверки максимально возможное количество объектов А. При последующих А. допускается исключать отдельные объекты, если во время предыдущего А. по ним не было выявлено ни одного существенного несоответствия и если в целом система по данному направлению функционирует хорошо.

Для проведения внутреннего А. разрабатывают план, в котором указывают: объект и область А.; цель А.; сроки проведения А.; состав аудиторской группы; документы, на соответствие которым проводится проверка; дату представления отчета об А.; должностных лиц, которым необходимо иметь копию отчета об А.

Руководитель группы внутренних аудиторов официально (в форме служебной записки) заранее (за 2 недели до начала А.) уведомляет об А. руководителя проверяемого подразделения. В уведомлении указываются область, цель и продолжительность А. Необходимо провести встречу с руководством проверяемого подразделения, чтобы представить аудиторов (при необходимости), согласовать

объем и цели А., описать методы и процедуру его проведения, убедиться в доступности ресурсов и средств, требующихся аудиторской группе, назначить дату и время итоговой встречи, рассмотреть вопросы *безопасности* рабочих площадок (в т. ч. действия аудиторов в аварийных ситуациях), назначить сопровождающего.

План комплексного А. обсуждается с руководителем проверяемого подразделения, который обязан в случае несогласия с какими-л. положениями плана письменно сообщить об этом руководителю аудиторской группы. Руководитель аудиторской группы, руководитель подразделения и начальник службы ОТ вместе решают все вопросы.

Утвержденный план передается аудиторам и руководству проверяемого подразделения до начала комплексного А.

Перед проверкой аудитор должен подготовить контрольный лист регистрации данных. Это своеобразная памятная записка, которая помогает упорядочить аудиторский процесс и обеспечить подтверждение того, что изучаемая документация охватывает определенные виды деятельности. Аудитор может столкнуться с недоброжелательностью, на него может быть оказано давление. Поэтому аудитор должен многое предусмотреть. То, что вызвало негативную реакцию, лучше перепроверить и получить объективные данные.

Процесс А. включает сбор информации (в т. ч. интервью), отбор и оценку документации, наблюдение за деятельностью персонала, анализ результатов измерений и зафиксированных данных. Во время интервью аудитор спрашивает проверяемого о характере и условиях выполняемой работы, о поступлении информации, которая требуется для выполнения работы, и т. д. Важно структурировать вопросы, чтобы определенная проблема исследовалась с нарастающей степенью детализации. Полученные сведения необходимо проверять путем наблюдения и измерений.

Аудитор должен:

- зафиксировать в контрольном листе регистрации данных все доступные объективные сведения как о соответствиях, так и о несоответствиях;
- оценить, в чем рассматриваемый объект А. не соответствует критериям А.;
- подтвердить, что выявленные несоответствия документированы;
- установить фактические причины выявленных несоответствий.

Различают существенные и несущественные несоответствия. Существенное несоответствие — несоответствие, при котором один из элементов СУОТ либо не функционирует, либо функционирует с серьезными отклонениями. Несущественное несоответствие - одиночное отклонение от требований нормативных документов. Три (и более) несущественных отклонения от требований какого-л. раздела стандарта рассматривают как существенное несоответствие. Не устраненное в определенные сроки несущественное несоответствие при проведении повторного А. также должно рассматриваться как существенное.

На каждое несоответствие нужно составить протокол. Аудитор описывает наблюдение (то, что было замечено) — содержание и значимость несоответствия, место и время его обнаружения (это наблюдение должно быть засвидетельствова-

но проверяемым). Делается ссылка на ГОСТ Р 12.0.006-2002 и (или) иной нормативный документ – с соответствующими разъяснениями.

Протокол о несоответствии должен иметь:

- подробный заголовок, позволяющий обращаться к любой детали А.;
- поле для аудитора, чтобы записать детали обнаруженного несоответствия;
- поле для проверяемого, чтобы сделать запись о корректирующем действии и указать предполагаемую дату его завершения;
- поле для аудитора, чтобы подтвердить, что это действие произведено и является эффективным.

Итоги А. Аудитору необходимо интегрировать информацию так, чтобы составить общую картину, с помощью которой можно отделить важное от неважного, определить связи между различными фактами. Аудитор должен зафиксировать результаты проверки и составить отчет, в котором нужно сообщить руководству проверяемой организации (подразделения), др. аудиторам и специалистам о том, что конкретно обнаружено и в какой области, чтобы можно было определить требуемые корректирующие действия.

В отчете должна быть отражена следующая информация:

- наименование проверяемой организации (подразделения);
- сроки проведения А.;
- обследуемая зона или перечень проверенных лиц, документов, элементов СУОТ;
- встреченные препятствия;
- выводы об эффективности деятельности организации (подразделения);
- выполнение корректирующих мероприятий по результатам предыдущего А.

Официальный отчет должен быть представлен не позднее чем через одну неделю по завершении А. На титульном листе записывают название отчета (и название проверяющей организации), ставят дату и приводят список рассылки. В официальный аудиторский отчет не следует включать: конфиденциальную информацию; субъективные мнения; эмоциональные или спорные утверждения; любые рекомендации, если они не затребованы заказчиком; сведения о недостатках, которые устранялись по ходу А.

Необходимо провести итоговую встречу аудиторской группы с руководством проверяемой организации (подразделения). После получения официального отчета организация (подразделение) отражает результаты анализа и порядок выполнения корректирующих действий в организационно-распорядительных документах (приказах, распоряжениях, протоколах совещаний, перечнях утвержденных мероприятий и т. п.). Максимальный срок устранения несоответствий составляет 1 месяц. Если для этого требуются значительные затраты, руководитель организации (подразделения) оговаривает срок с руководителем группы аудиторов. Информацию об устранении несоответствий руководитель проверяемой организации (подразделения) направляет в устной форме (телефонное сообщение) или в письменной форме в службу ОТ по истечении срока выполнения корректирующих мероприятий.

Материалы каждого А. комплектуются в специальном реестре под регистрационным номером. В состав реестра включаются: план (программа) и график А.; письменное уведомление об А.; итоговый аудиторский отчет; заполненные контрольные листы; копии планов корректирующих действий.

В службе ОТ анализируют результаты А. и ежемесячно доводят до сведения руководителей структурных подразделений на совещаниях по ОТ. Служба ОТ 1 раз в квартал документально оформляет выводы и рекомендации и на различных совещаниях информирует руководство организации о деятельности по ОТ.



4.15. СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это работник организации, получивший квалификацию в области *охраны труда*. На должность С. по ОТ, как правило, назначают лиц, имеющих квалификацию инженера по ОТ, либо специалистов, имеющих высшее профессиональное (техническое) образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1-й категории не менее 3 лет (в др. должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, — не менее 5 лет). Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по ОТ.

Служба охраны труда в организации может состоять из менеджеров и специалистов различного уровня квалификации и направлений работы, а также С. по ОТ структурных (производственных) подразделений.

При разработке и внедрении *системы управления охраной труда (СУОТ)* в организации, а также при ее функционировании необходимо: методологическое сопровождение СУОТ (в т. ч. в структурных подразделениях организации); подготовка анализа с целью корректировки и принятия решений руководством; проведение внутреннего *аудита*.

Обеспечивая методологическое сопровождение и анализ *системы управления*, специалисты службы ОТ, входящие в структуру блока технического сопровождения, организуют базы данных по ОТ, готовят отчеты о результатах деятельности по ОТ, проводят обучение по *безопасности труда* (вводный *инструктаж* и обучение лиц, назначаемых на должность мастера), управляют документацией по ОТ, осуществляют согласование и сопровождение документов по ОТ.

Для сбора информации о результатах работы по ОТ в подразделениях целесообразно сформировать блок внутреннего аудита системы управления. В лице менеджера/специалиста/аудитора представители структурного подразделения должны видеть не столько контролера, сколько помощника. Определение компетенции персонала (менеджеров и специалистов) по ОТ в организации необходимо начать с выделения должностей.

В соответствии, например, с ТК РФ и ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» старший менеджер руководит проектами, направленными на совершенствование процессов и процедур системы управления, а также мониторингом законов и иных нормативных правовых актов об ОТ, определяет порядок их применения в организации.

Менеджер блока технического сопровождения руководит процессами внутри блока, т. е. организует различные базы данных, сбор и анализ информации о результатах внутреннего аудита, производственного контроля и контроля по ОТ в организации, а также готовит предложения руководству изменить какие-либо процедуры, касающиеся функционирования системы управления в организации.

Менеджер блока внутреннего аудита руководит процессом внутреннего аудита систем управления в структурных подразделениях организации.

Специалисты 1-й (2-й) категории участвуют в работе блока технического сопровождения и блока внутреннего аудита.

Важным является подбор С. по ОТ, которые должны работать в структурных подразделениях. Не следует вменять им в обязанность проведение проверок по ОТ. Это могут делать руководители различных уровней управления (мастера, старшие мастера, начальники участков, отделений и др.). Основная функция С. по ОТ в подразделении - управление документацией, сбор, обработка и систематизация информации о результатах многоуровневого контроля в подразделении, подготовка материалов для анализа результатов работы по ОТ в подразделении.

На должность С. по ОТ (особенно для работы в структурном подразделении) более предпочтительно назначать тех, кто коммуникабелен, т. е. легко вступает в общение с др. людьми.



4.16. УПОЛНОМОЧЕННЫЕ (ДОВЕРЕННЫЕ) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это представители работников, осуществляющие общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области ОТ. К ним относятся У. (д.) л. по ОТ профессиональных союзов.

Профсоюзный представитель (доверенное лицо) – профорганизатор, профгрупорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или др. лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.

В соответствии со ст. 370 ТК РФ, например, профсоюзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда. Контроль силами уполномоченных (далее – У) осуществляется непрерывно. Это качество выгодно отличает его от всех др. форм контроля. Чем больше работников будет привлечено к общественному контролю, тем выше будет его эффективность.

У. (д.) л. по ОТ действуют на основе Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, утвержденных соответствующими постановлениями государственных органов.

Профсоюзы обеспечивают выборы У. в организации и в ее структурные подразделения. У. избираются открытым или тайным голосованием на собрании (конференции) первичной профсоюзной организации или на общем собрании работников организации и структурного подразделения на срок полномочий выбор-

ного профсоюзного органа. Из общего количества У. может избираться старший У. по ОТ организации, который может быть членом профсоюзного комитета. Старший У. и др. У. (из структурных подразделений) могут избираться в состав совместного комитета {комиссии} по охране труда организации. При наличии в организации нескольких профсоюзов каждому из них предоставляется право выдвигать кандидатуры для выбора своих У. Старший У. по ОТ профсоюза координирует работу всех У. по ОТ организации.

Например, в соответствии со ст. 25, 26, 27 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» на У. распространяются гарантии как на работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы или избранного (делегированного) в профсоюзные органы. В ч. 12 ст. 13 Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» предусмотрено закреплять гарантии прав У. в коллективных договорах путем включения обязательств, обеспечивающих всем У. нормальные условия для осуществления их общественной деятельности.

В соответствии с Рекомендацией № 164 к Конвенции № 155 МОТ представители работников в службах безопасности труда, в комитетах по безопасности труда, в совместных комитетах по безопасности и гигиене труда, а также в случае необходимости иные представители работников должны обеспечиваться защитой от увольнения и др. неблагоприятных для них мер, когда они выполняют функции представителей работников или членов комитетов по безопасности и гигиене труда.

Основными задачами У. (д.) л. по ОТ профсоюзов являются: содействие созданию в организации здоровых и безопасных *условий труда*; консультирование работников по вопросам ОТ; участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятий по устранению выявленных недостатков; участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, по обследованию технического состояния зданий, сооружений, машин, механизмов, оборудования на их соответствие нормам и правилам по ОТ; контроль за соблюдением *работодателями* законодательства об ОТ.

Работодатели (*руководители организаций*) и др. лица, препятствующие У. осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области ОТ, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством государства.



4.17. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих *государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов по надзору и контролю в трудовой сфере.

Например, в своей деятельности ГИТ РФ (ст. 356 ТК РФ) руководствуется Положением о федеральной инспекции труда, утвержденным постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 и Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324. Руководство деятельностью ГИТ осуществляет главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Полномочия и порядок работы входящих в систему государственных инспекций труда в субъектах РФ конкретизированы в Положениях о государственной инспекции труда в субъекте РФ (территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), утверждаемых в установленном порядке приказами руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда РФ.

Основными задачами ГИТ являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные УТ;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих пункты трудового права.

ГИТ в соответствии с возложенными на нее задачами реализует следующие основные полномочия:

- ◆ осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;

◆ анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

◆ осуществляет в соответствии с законодательством рассмотрение дел об административных правонарушениях;

◆ направляет в установленном порядке соответствующую информацию в государственные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов государства, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и суды;

◆ осуществляет контроль и надзор за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

◆ осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

◆ обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

◆ анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

◆ принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и к безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

◆ запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов государства, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и др. организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

◆ ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

◆ осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

◆ информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников;

◆ готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту и Правительству.

ГИТ осуществляет свою деятельность во взаимодействии с др. специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности, органами прокуратуры, органами исполнительной власти субъектов государства, органами местного самоуправления, *профессиональными союзами* (их объединениями), объединениями работодателей, др. организациями.



4.18. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НАДЗОРЫ (ГОСТЕХНАДЗОР)

Это специально уполномоченные органы, осуществляющие государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах.

Основными задачами Госгортехнадзора являются: осуществление надзора за выполнением требований промышленной безопасности при проектировании, строительстве, приеме и эксплуатации опасных производственных объектов, а также горного надзора за соблюдением требований в области безопасности производства и применения взрывчатых материалов промышленного назначения; координация разработки и осуществления мер по предупреждению аварий и производственного травматизма на опасных производственных объектах.

Госгортехнадзор выполняет следующие основные функции:

- осуществляет федеральный надзор в области промышленной безопасности, государственный горный надзор;
- обеспечивает в пределах своей компетенции надзор и контроль за безопасностью гидротехнических сооружений;
- устанавливает порядок проведения и осуществляет техническое расследование обстоятельств и причин аварий, случаев производственного травматизма в поднадзорных организациях, связанных с взрывчатыми материалами промышленного назначения;
- в установленном порядке ведет государственный реестр опасных производственных объектов.

Госгортехнадзор (как и его территориальные органы) в пределах своей компетенции имеет право:

- ◆ осуществлять государственный надзор и контроль по вопросам, отнесенным к его ведению, и в этих целях его должностные лица вправе беспрепятственно посещать поднадзорные организации и объекты, запрашивать и получать необходимую информацию;
- ◆ выдавать предписания об устранении нарушений требований промышленной безопасности, а также о приостановке работ, ведущихся с нарушениями указанных требований;
- ◆ рассматривать в установленном порядке дела об *административных правонарушениях*, а также направлять материалы в правоохранительные органы и суды;

◆ издавать в установленном порядке нормативные правовые акты, нормативно-технические и методические документы.

Государственный надзор по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор) осуществляет государственный надзор за соблюдением правил ядерной и *радиационной безопасности* при производстве, обращении и использовании в мирных и оборонных целях атомной энергии, ядерных материалов, *радиоактивных веществ* и изделий на их основе; в пределах своей компетенции принимает решения, обязательные для органов исполнительной власти, организаций, расположенных на территории государства, независимо от их подчиненности и форм собственности, а также для должностных лиц и граждан.

Основными задачами Госатомнадзора являются:

- установление критериев, правил и норм в области ядерной и радиационной безопасности;

- надзор за соблюдением органами и организациями, гражданами требований законодательства и иных нормативных актов в части обеспечения ядерной и радиационной безопасности в области производства, обращения и использования в мирных и оборонных целях атомной энергии, ядерных материалов, радиоактивных веществ и изделий на их основе, при разработке, изготовлении, испытании, транспортировании, хранении и ликвидации ядерного оружия, ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов; организация и осуществление надзора за обеспечением необходимого уровня *квалификации* персонала, осуществляющего эксплуатацию ядерно и (или) радиационно опасных объектов (изделий).

Госатомнадзор имеет право:

- ◆ в пределах своей компетенции и в порядке, определенном действующим законодательством, привлекать к *административной ответственности* должностных лиц, виновных в нарушении правил, норм ядерной и радиационной безопасности;

- ◆ материалы о нарушениях, содержащих признаки преступлений, направлять в правоохранительные органы.

Работники Госатомнадзора в своей деятельности руководствуются Конституцией, законами, указами Президента, постановлениями Правительства, Положением о надзоре по ядерной и радиационной безопасности, иными нормативными правовыми актами о *труде* и *охране труда*.

Государственный энергетический надзор осуществляет государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок.

Основными задачами Госэнергонадзора являются:

- контроль за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и теплоиспользующих установок потребителей электрической и тепловой энергии, оборудования и основных сооружений электростанций, электрических и тепловых сетей энергоснабжающих организаций;

- контроль за рациональным и эффективным использованием электрической и тепловой энергии, топливно-энергетических ресурсов в организациях всех форм *собственности*.

Госэнергонадзор выполняет следующие основные функции:

- ◆ осуществляет государственный энергетический надзор — за сбережением топливно-энергетических ресурсов; за обеспечением

- ◆ безопасности основных сооружений электростанций и гидротехнических сооружений; за соблюдением правил устройства электрических установок, технической эксплуатации электрических, теплоиспользующих установок и *охраны труда* при их эксплуатации, правил пользования электрической, тепловой энергией и *газом*; за соблюдением организациями государственного стандарта качества электрической энергии; организует разработку правил энергоснабжения, пользования газом, устройства *электроустановок*, эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок и охраны труда при их эксплуатации.

Органы Госэнергонадзора в пределах своей компетенции имеют право:

- осуществлять государственный энергетический надзор по вопросам, отнесенным к их ведению, и в этих целях их должностные лица вправе давать обязательные для всех организаций предписания об устранении выявленных нарушений;

- требовать от *руководителей организаций* немедленного отключения электрических и тепловых установок при обнаружении нарушений, которые могут привести к аварии, *пожару* или представлять иную опасность для человека;

- принимать в установленном порядке участие в расследовании обстоятельств и причин аварий, инцидентов и несчастных случаев, связанных с эксплуатацией электрических и тепловых установок;

- беспрепятственно входить в любое время суток в *помещения* электрических, топливно- и теплоиспользующих установок по предъявлению служебного *удостоверения*;

- налагать *административный штраф* за предусмотренные законодательством правонарушения в сфере энергетики.

В РФ в соответствии с Указом Президента от 20.05.04 № 649 образована единая Федеральная служба по технологическому, экологическому и атомному надзору — Ростехнадзор России, в которую вошли Госгортехнадзор, Госатомнадзор и Госэнергонадзор.



4.19. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

Это система сохранения жизни и *здоровья* женщин в процессе *трудовой деятельности* преимущественно путем установления запретов и ограничений в привлечении женщин к определенным видам работ, профессиям и специальностям, с которыми может быть сопряжен вред для организма женщины.

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений исходит из общепризнанных принципов и норм международного права и осуществляется в соответствии с конституциями государств и законодательством. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых *условий труда*, обеспечивающих равенство прав и возможностей *работников*, в т. ч. право каждого работника на УТ, отвечающие требованиям *безопасности* и гигиены; на ограничение *рабочего времени*; предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; на заработную плату, позволяющую вести достойное человека существование ему самому и его семье, и др.

Именно соблюдение принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод требует неодинакового подхода к участникам трудового процесса, т. е. подхода в зависимости либо от условий, в которых приходится работать (в неблагоприятных природно-климатических условиях, в условиях выполнения работы вне места постоянного проживания работников и др.), либо от их общественно значимых особенностей (возраста, выполнения функции материнства, *трудоспособности* и т. д.).

В современном мире женщина занимает активную, далеко не последнюю позицию. Однако нельзя не учитывать, что природа наделила женщину репродуктивной функцией, поэтому к вопросу *организации труда* женщины следует относиться особенно ответственно.

Так, например, в ТК РФ труду женщин посвящены гл. 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» (ст. 253-264), а также ст. 93 «Неполное рабочее время», ст. 99 «Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)» и др. статьи. В Федеральном законе от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» содержатся статьи, запрещающие применение труда женщин на тяжелых работах и работах с *вредными и (или) опасными условиями труда*.

Запрещение применения труда женщин регулируется Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными УТ, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, где работы определены по видам, а также по отраслям хозяйства и производствам. В случаях, когда на работах, включенных в Перечень, созданы безопасные УТ, и это подтверждено результатами *аттестации рабочих мест по условиям труда*, положительными заключениями государственной *экспертизы условий труда* и службы Госсанэпиднадзора, *работодатель* может применять на этих работах труд женщин.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них

нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утвержденные постановлениями большинства правительств государств предусматривают: при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется с другой работой (до 2 раз в час), предельно допустимая масса груза (с учетом тары) составляет 10 кг; при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены — 7 кг.

В производствах, где применение труда женщин в РФ разрешается, *рабочие места* для них должны соответствовать гигиеническим нормативам, установленным в СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин», утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32.

В Гигиенических требованиях даны: характеристики работ, от выполнения которых освобождаются беременные женщины; критерии оптимальной *трудовой нагрузки* для беременных женщин и требования к технологическим операциям, оборудованию, рабочим местам, где будет применяться труд беременных женщин. Предусмотрено, что беременные женщины не должны выполнять операции, связанные: с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса; с подъемом предметов с пола; со статическим напряжением мышц ног и брюшного пресса; с вынужденной *рабочей позой* (на корточках, на коленях, согнувшись, с наклоном туловища более 15° и др.).

Беременные женщины не допускаются: к работе на конвейере; к работе в условиях воздействия *инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, промышленных аэрозолей*, потенциально опасных химических веществ; к работе без *естественного освещения*, в условиях резких перепадов барометрического давления; ко всем видам работ, связанным с использованием *видеодисплейных терминалов* и ПЭВМ.

Масса груза при подъеме и перемещении (чередование с др. работой не менее двух раз в час) не должна превышать 2,5 кг. При подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены — 1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых с рабочей поверхности в течение каждого часа рабочей смены на расстояние до 5 м, не должна превышать 60 кг. Ходьба за смену — до 2 км. Темп движений — свободный.

Запрещено привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работам, выполняемым вахтовым методом.

В соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины ей снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эта женщина переводится на др. работу, исключаящую воздействие неблагоприятных *производственных факторов*, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов, ее освободят от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Для оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин государствами утверждены Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, в которых предусмотрено, что беременным женщинам устанавливаются (в соответствии с медицинским заключением) нормы выработки со снижением в среднем на 40 % от постоянной нормы при сохранении среднего заработка по прежней работе. При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, за ними сохраняются некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода.

Отказ администрации беременной женщине в облегчении УТ по выполняемой работе или в переводе на более легкую работу, а также женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, – в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней можно оспорить в судебном порядке.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы продолжительностью не менее 30 мин каждый для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы. Если работающая женщина имеет 2 и более детей в возрасте до полутора лет, то продолжительность перерыва для кормления – не менее 1 ч. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Направление в *служебные командировки*, привлечение к *сверхурочной работе*, работе в *ночное время*, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин – запрещено, а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, – допустимо только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. *Коллективными договорами* и отраслевыми *соглашениями* для указанных женщин могут устанавливаться дополнительные льготы.

На работодателей (*руководителей организаций*) возлагается ответственность за выполнение требований санитарных правил и норм, за реализацию нормативных актов, регламентирующих труд женщин.

Любая работа на производстве должна начинаться с вводного *инструктажа*.

Со спецификой технологического процесса непосредственно на рабочем месте, особенностями устройства машин и установок, правилами их безопасной эксплуатации, возможными опасными факторами и способами их предупреждения

знакомят руководители производственных участков в ходе первичного инструктажа на рабочем месте.

Нарушение законодательства о *труде* и об *охране труда* влечет наложение *административного штрафа* на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ.

Основные меры *улучшения* состояния ОТ ж.:

- соблюдение требований по обеспечению безопасных и безвредных УТ женщин;
- взаимодействие всех заинтересованных органов и ответственных лиц – государственных органов управления, надзора и контроля, объединений работников, работодателей, органов местного самоуправления, организаций;
- проведение ежемесячного мониторинга состояния УТ женщин государственными органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами ОТ, совместно с территориальными органами *федеральной инспекции труда* и центрами Госсанэпиднадзора;
- обеспечение качественного периодического *медицинского осмотра* женщин;
- проведение аттестации рабочих мест женщин с реализацией мероприятий по улучшению их УТ;
- особое внимание труду женщин при осуществлении государственной экспертизы УТ;
- совершенствование *обучения* по ОТ женщин;
- усиление *информационного обеспечения* в области ОТ женщин.



4.20. ОХРАНА ТРУДА ЛИЦ С ПОНИЖЕННОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТЬЮ

Человек может утратить *трудопособность* – полностью или частично – в силу разных причин: определенная часть заболеваний, несмотря на предпринятое лечение, приобретает хронический характер, а прогрессирующее их течение приводит к нарушению жизненно важных функций. Тяжелые травмы приводят к нарушению функций ЦНС, конечностей. Некоторые заболевания и дефекты сопровождают людей всю жизнь, резко ограничивая их жизненные возможности. Многие врожденные и приобретенные заболевания и последствия травматических повреждений (*трудовых увечий*) ограничивают профессиональную деятельность больных или полностью препятствуют ей, т. е. приводят к *инвалидности*.

Правовому регулированию трудоустройства и *труда* инвалидов посвящен ряд нормативных актов, среди которых, например, в РФ важнейшее место занимает Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Закон предусматривает, в частности, профессиональную реабилитацию инвалидов, включающую профессионально-производственную *адаптацию* и трудоустройство; установление квоты для приема на работу инвалидов не менее 3 % среднесписочной численности *работников*

организации; создание специальных *рабочих мест* для трудоустройства инвалидов; ответственность *работодателей* в обеспечении занятости инвалидов.

Законами предусмотрено создание системы профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов; в частности, должны быть установлены квоты приема на работу инвалидов для *предприятий*, учреждений и организаций независимо от формы *собственности*. С учетом потребностей инвалидов и местных особенностей создаются специализированные предприятия, цехи и участки для использования труда инвалидов. Местные органы государственной власти и управления оказывают необходимую помощь инвалидам, работающим на дому, в приобретении сырья и в сбыте продукции, предоставляют нежилые *помещения* для работы.

Условия труда, в т. ч. оплата труда, режим *рабочего дня* и *времени отдыха*, продолжительность ежегодного отпуска и *дополнительного отпуска*, устанавливаемые в коллективном или индивидуальном *трудовом договоре*, не могут ухудшать положения или ограничивать права инвалидов по сравнению с др. работниками.

Работодатель обязан создавать для инвалидов УТ в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Труд инвалидов используется преимущественно на специализированных предприятиях и в цехах, где созданы особые УТ: применяется специальная техника (например, индивидуальные приспособления на рабочих местах); установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, предусмотренная для инвалидов I или II группы, – нормальная продолжительность *рабочего времени* сокращается на 5 ч в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается для инвалидов в соответствии с медицинским заключением.

Ежегодный отпуск, предоставляемый инвалидам, — не менее 30 календарных дней из расчета 6-дневной рабочей недели. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника-инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 дней в году.

Привлечение инвалидов к работе в *ночное время* и к *сверхурочным работам* допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию *здоровья* в соответствии с медицинским заключением; при этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от таких работ. В том же порядке допускается привлечение инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.



4.21. ОХРАНА ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Это система сохранения жизни и здоровья работающих в возрасте до 18 лет. Осуществляется в следующих направлениях: установление *минимального возраста*, допускающего прием на работу; установление перечня работ, на которых запрещается труд *несовершеннолетних*; предоставление льгот, увеличение *времени отдыха* и сокращение продолжительности *рабочего времени*; установление квот приема на работу и ограничение увольнения.

Законодательством устанавлено, что заключение *трудового договора* допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. В случае получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения *трудовой договор* могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства *трудовой договор* может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса *обучения*.

Запрещается использовать *работников* в возрасте до 18 лет на работах с *вредными и (или) опасными условиями труда*, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Перечень таких работ в России утверждается в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения *Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений* (ст. 265 ТК РФ).

Для лиц, не достигших 18 лет, установлены пониженные нормы переноски (перемещения) тяжестей.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного *медицинского осмотра* и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медосмотру. Медосмотры осуществляются за счет средств *работодателя*.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 ч в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 ч в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм для лиц соответствующего возраста.

Работников, не достигших возраста 18 лет, запрещено направлять в *служебные командировки*, привлекать к работе в *ночное время*, к *сверхурочной работе*, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Для некоторых категорий таких работников могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 31 календарный день в удобное для работника время. Отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

Ряд особенностей имеет оплата труда работников в возрасте до 18 лет. При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т. е. пропорционально отработанному времени. Работодатель вправе за счет собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы. Сдельная работа оплачивается по установленным сдельным расценкам, при этом работодатель вправе устанавливать доплату до *тарифной ставки*.



4.22. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Это предоставляемые отдельным категориям *работников* дополнительные оплачиваемые дни отдыха, установленные *трудовым законодательством* в целях *компенсации* воздействия тех или иных неблагоприятных *производственных факторов* на *здоровье* работника в процессе *трудовой деятельности* либо стимулирования длительной работы в определенной сфере.

Ежегодные оплачиваемые Д. о. предоставляются:

- работникам, занятым на работах с *вредными и (или) опасными условиями труда*;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным *рабочим днем*;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в др. случаях, предусмотренных законами.

Д. о. суммируются с основным ежегодным отпуском продолжительностью 28 календарных дней. Работодатели с учетом имеющихся у них производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать Д. о. для работников. Порядок и условия их предоставления определяются *коллективным договором* или *локальными нормативными актами*.

Ежегодный Д. о. продолжительностью от 6 до 36 рабочих дней (в зависимости от вида выполняемой работы) предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах; на открытых горных работах в разрезах и карьерах; в зонах радиоактивного заражения; на др. работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Работникам предоставляется ежегодный Д. о. за особый характер работы: строительно-монтажные работы; многосменный режим; стаж работы; государственная служба; работа в таможенных органах и др.

Перечень категорий таких работников, минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются правительствами государств.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется Д. о., продолжительность которого определяется коллективным договором или *правилами внутреннего трудового распорядка* и который не может быть менее 3 календарных дней. Порядок и условия его предоставления в организациях, финансируемых из государственного бюджета, устанавливаются Правительством страны; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта государства, – органами власти субъекта государства; в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера, в соответствии, например, со ст. 321 ТК РФ и ст. 14 Закона РФ от 18 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предоставляется Д. о. продолжительностью 24 календарных дня; работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

Некоторые категории работников при определенных условиях пользуются дополнительными днями отдыха, напр, родители, имеющие детей-инвалидов. Доноры, сдающие кровь, также имеют дополнительные дни отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который (по желанию работника) может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в др. время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Работодатель (на основании письменного заявления работника) обязан предоставить о т п у с к без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- в др. случаях, предусмотренных трудовыми кодексами, иными законами либо коллективным договором.



4.23. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Это охрана и укрепление *здоровья* населения, профилактика и лечение заболеваний и травм, поддержание общественной гигиены и санитарии как система государственных и общественных мероприятий. З. направлено на достижение психосоциального, эмоционального, физического и экономического благополучия общества, сохранение и укрепление индивидуального и популяционного здоровья граждан, их трудовой активности.

Является одной из важнейших функций государства. Комплексное решение вопросов охраны здоровья населения требует проведения мер политического, экономического, экологического, правового, социально-культурного, научного, медицинского, санитарно-гигиенического и противоэпидемического характера.

Оттавская хартия здравоохранения, принятая в 1986 г., определила 5 основных направлений общественного З.: разработка общественной политики укрепления здоровья; создание благоприятной окружающей среды; усиление общественной активности; развитие личных умений и знаний; переориентация служб З.

Разработка общественной политики укрепления здоровья *работников* включает формирование законодательной, нормативной правовой и научно-методической базы охраны здоровья работающих и пострадавших от *профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве*. Создание благоприятной окружающей среды предполагает: проведение последовательных и целенаправленных мер по формированию безвредных условий проживания, здоровых и безопасных *условий труда*; разработку и внедрение в производство современных технологий, отвечающих международным требованиям и нормам; разработку физиолого-эргономических аспектов улучшения здоровья; создание средств коллективной и индивидуальной защиты работников от повреждающих *производственных факторов*.

Усиление общественной активности должно привести к изменению взаимоотношений в системе «государство - работодатель - работник», к осознанию гражданами необходимости позитивного и ответственного отношения к здоровью, а также к повышению ответственности *работодателей*, производственных и общественных объединений за выполнение санитарного и *трудового законодательства*. Общественная активность способствует развитию умений и знаний работников. Они должны быть осведомлены об опасности тех или иных веществ, с которыми им приходится работать, о всех *вредных и опасных производственных факторах*.

Переориентация служб З. в системе медико-санитарного обеспечения работающих граждан нацелена на формирование *медицины труда* как одной из важнейших составляющих общественного З. Особое внимание необходимо уделять медицинским учреждениям, оказывающим *первичную медицинскую помощь работникам*, а также *центрам медицины труда и центрам профпатологии*.



4.24. СЕРТИФИКАЦИЯ РАБОТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это выдача специального свидетельства (сертификата) после проверки и оценки соответствия деятельности *работодателя* по обеспечению *охраны труда* государственным нормативным требованиям ОТ с учетом проведения *аттестации рабочих мест по условиям труда* и особенностей организации работ по ОТ в отраслях экономики.

Система С. р. по ОТ в организациях (далее – ССОТ) создана, **на примере России**, для реализации норм ТК РФ, Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и в соответствии с постановлением Правительства РФ от 6 сентября 2001 г. № 663 «О внесении изменения в Положение о Министерстве труда и социального развития Российской Федерации».

ССОТ введена в РФ постановлением Минтруда России от 24 апреля 2002 г. № 28 «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях» (зарегистрировано в Минюсте России 26 июля 2002 г. № 3622). ССОТ внесена Госстандартом России в государственный реестр обязательных систем сертификации, ей присвоен регистрационный номер – № РОСС RU.001.3.01ОТ00. Постановлением Минтруда России от 24 апреля 2002 г. № 28 утверждены: Положение о системе сертификации работ по охране труда в организациях, Правила сертификации работ по охране труда в организациях и Положение о знаке соответствия системы сертификации работ по охране труда в организациях.

В Положении о Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1997 г. № 480, было определено, что Минтруда России организует и проводит С. р. по ОТ во взаимодействии с Госстандартом России, др. федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти по труду субъектов РФ. В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» органы государственной власти субъектов РФ организуют и осуществляют С. р. по ОТ в организациях. ССОТ является открытой для участия в ней всех федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, признающих и выполняющих ее правила. В этой связи в ССОТ могут входить отраслевые подсистемы С. р. по ОТ.

Цель ССОТ — содействие методами и средствами *сертификации* поэтапному решению проблемы создания *безопасных условий труда* на основе их достоверной оценки, а также учета результатов сертификации при реализации механизма экономической заинтересованности работодателей в улучшении УТ. Система направлена на создание работодателями эффективной ОТ (для деятельности организаций на едином рынке труда РФ) и призвана способствовать реализации *государственной социальной политики* по предоставлению гарантий *государства работникам* организаций на безопасные УТ в соответствии с действующим законодательством.

Структура ССОТ. Структуру ССОТ, обеспечивающую ее деятельность, образуют:

Минздравсоцразвития России;

Центральный орган ССОТ (далее — ЦО), определяемый Минздравсоцразвития России; центральные органы отраслевых подсистем ССОТ; аккредитованные органы по сертификации; аккредитованные испытательные лаборатории (центры).

Для С. р. по ОТ Минтруда России было поручено следующее:

- устанавливать правила и процедуры проведения сертификации;
- формировать и реализовывать научно-техническую и экономическую политику в области С. р. по ОТ;
- устанавливать способы подтверждения соответствия работ по ОТ в организациях государственным нормативным требованиям ОТ (схемы сертификации);
- определять ЦО ССОТ и центральные органы отраслевых подсистем ССОТ;
- устанавливать правила *аккредитации* и аккредитовать органы по сертификации и испытательные лаборатории (центры);
- вести государственный реестр участников и объектов С. р. по ОТ в организациях;
- устанавливать правила признания зарубежных сертификатов, *знаков соответствия* С. р. по ОТ в организациях и результатов испытаний;
- взаимодействовать с Госстандартом России по методическим вопросам;
- готовить предложения о присоединении к международным (региональным) системам сертификации, взаимном признании результатов сертификации, участвовать в установленном порядке в деятельности международных и региональных организаций по сертификации и стандартизации в области ОТ;
- осуществлять государственный контроль и надзор и устанавливать порядок инспекционного контроля за соблюдением правил С. р. по ОТ в организациях и за сертифицированными работами по ОТ в организациях;
- рассматривать апелляции в связи с С. р. по ОТ в организациях;
- формировать Совет ССОТ.

Организационное и материальное обеспечение деятельности Совета ССОТ осуществляет ЦО ССОТ. В ССОТ может быть создан научно-методический центр С. р. по ОТ в организациях, в функции которого входит проведение специальной подготовки экспертов по сертификации, осуществление координации деятельности центров по подготовке *экспертов* по сертификации, оказание участникам сертификации методической помощи в проведении С. р. по ОТ в организациях, а также обеспечение необходимой информацией. При центральном органе отраслевой подсистемы сертификации работ по ОТ в организациях создается научно-методический центр отраслевой подсистемы сертификации работ по ОТ в организациях (из числа компетентных в данной области организаций). Организации, претендующие на проведение С. р. по ОТ, т. е. заявители, реализуют свои функции и права в соответствии с действующими правилами.

Объектами сертификации в ССОТ являются работы по ОТ, выполняемые организациями независимо от форм *собственности* и организационно-правовых форм, в т. ч.:

- деятельность работодателя по обеспечению безопасных УТ в организации;
- деятельность *службы охраны труда в организации*;


- работы по проведению аттестации рабочих мест по УТ;
- организация и проведение *инструктажа* по ОТ работников и проверки их знания требований ОТ.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Система сертификации работ по охране труда
в организациях

(наименование и код органа по сертификации)

СЕРТИФИКАТ БЕЗОПАСНОСТИ № _____



ВЫДАН
«__» _____ 200__ г.

ДЕЙСТВИТЕЛЕН ДО
«__» _____ 200__ г.

1. _____

(наименование и адрес организации)

Код организации по ОКПО
Код отрасли по ОКОНХ

2. Настоящий сертификат безопасности удостоверяет, что работы по охране труда в (на) _____

(наименование организации)

соответствуют установленным государственным нормативным требованиям охраны труда _____

(указываются конкретные нормативные правовые акты по охране труда или дается ссылка на прилагаемый их перечень)

3. Контрольные выборочные измерения и оценки параметров опасных и вредных производственных факторов выполнены (для схемы 2.1)

4. Процедурами сертификации работ по охране труда в организации подтверждены следующие итоги аттестации рабочих мест по условиям труда:

Количество рабочих мест, работников						
	всего	в т. ч. с классами условий труда				
		оптимальными и допустимыми	вредными и опасными			травмоопасными
		1 и 2	3.1	3.2	3.3	3.4
Количество рабочих мест						
Количество работников						

5. Сертификат безопасности выдан на основании акта проверки и оценки работ по охране труда от _____ № _____

Руководитель
органа по сертификации _____

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Печать

Зарегистрирован в Государственном реестре «__» _____ 200__ г.

№ _____

Органы по сертификации осуществляют непосредственное проведение С. р. по ОТ в организациях в соответствии с областью аккредитации, оформляют и выдают *сертификаты соответствия работ по ОТ (сертификаты безопасности)*, проводят инспекционный контроль за сертифицированными работами по ОТ в организациях, приостанавливают либо отменяют действия выданных ими сертификатов безопасности. Непосредственную работу в органе по сертификации ведут специалисты с обязательным участием экспертов по сертификации, аттестованных на право проведения одного или нескольких видов работ в области сертификации. Испытательные лаборатории (испытательные центры), аккредитованные в установленном порядке, осуществляют в соответствии с областью аккредитации измерения (оценку) параметров *вредных и опасных производственных факторов* с целью С. р. по ОТ в организациях по программам, разработанным органом по сертификации, а также выдают протоколы измерений (оценок).

С. р. по ОТ в организациях проводят по схемам, основанным на схеме 2 Правил сертификации работ и услуг в РФ, утвержденных постановлением Госстандарта России от 5 августа 1997 г. № 17. При С. р. по ОТ в организациях по схеме 2.1 осуществляется оценка выполнения работ по ОТ и материалов аттестации рабочих мест по УТ, включая оценку достоверности полученных результатов аттестации рабочих мест по УТ, посредством проведения выборочных контрольных измерений и оценок аккредитованными в ССОТ испытательными лабораториями.

При С. р. по ОТ в организациях по этой схеме для определения количества рабочих мест, на которых следует провести необходимые выборочные контрольные измерения и оценки, комиссия органа по сертификации делает отбор.

Количество рабочих мест в организации	Количество рабочих мест, отбираемых для сертификации
≤ 10	3
11-100	3-10
101-500	10-30
501-1000	30-50
< 1000	>50

Для проведения контрольных измерений и оценок параметров вредных и опасных производственных факторов следует отбирать рабочие места, характеризующиеся всеми классами УТ и степенями вредности и опасности. На таких рабочих местах должен быть максимальный набор измеряемых и оцениваемых производственных факторов.

Осуществляется оценка выполнения работодателем работ по ОТ и материалов аттестации рабочих мест по УТ без проведения выборочных контрольных измерений и оценок в случаях, когда результаты аттестации рабочих мест основаны на данных измерений и оценок, выполненных аккредитованными в ССОТ испытательными лабораториями.

С. р. по ОТ в организациях включает следующие этапы:

- подача заявки на проведение сертификации вместе с материалами об аттестации рабочих мест по УТ; должны представляться ведомости рабочих мест и результатов их аттестации по УТ в подразделениях организации, сводная ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по УТ в организации, план мероприятий по улучшению и оздоровлению УТ в организации и сведения о ходе его выполнения, др. материалы по усмотрению органа по сертификации;
- рассмотрение заявки и принятие по ней решения;
- проведение проверки и оценки соответствия работ по ОТ в организации установленным государственным нормативным требованиям ОТ;
- анализ полученных результатов проверки и оценки соответствия работ по ОТ в организации установленным государственным нормативным требованиям ОТ, принятие решения о возможности выдачи (об отказе в выдаче) сертификата безопасности;
- выдача сертификата безопасности;
- инспекционный контроль за сертифицированными работами по ОТ.

Заявитель вправе обратиться в любой из органов по сертификации с соответствующей областью аккредитации. Орган по сертификации регистрирует и в 2-недельный срок рассматривает заявку на С. р. по ОТ в организации. В случае принятия положительного решения орган по сертификации сообщает заявителю основные условия проведения сертификации. При этом орган по сертификации определяет схему и разрабатывает программу проведения С. р. по ОТ в организации. В случае принятия отрицательного решения по заявке на проведение

сертификации заявителю направляют уведомление о невозможности проведения С. р. по ОТ с указанием причин такого решения.

Орган по сертификации на основе анализа результатов проверки и оценки соответствия работ по ОТ в организации установленным государственным нормативным требованиям ОТ принимает решение о возможности выдачи сертификата безопасности. При отрицательных результатах анализа проверки и оценки орган по сертификации принимает решение об отказе в выдаче сертификата безопасности и доводит его до сведения заявителя с указанием причин отказа.

Срок действия сертификата безопасности устанавливает орган по сертификации с учетом результатов С. р. по ОТ, сроков действия государственных нормативных требований ОТ и даты завершения организацией аттестации рабочих мест по УТ. В случае невыполнения условий выдачи сертификата безопасности он аннулируется органом по сертификации (выдавшим его) или Минтруда России.

Орган по сертификации, выдавший сертификат безопасности, проводит инспекционный контроль за сертифицированными работами по ОТ для установления соответствия текущих работ по ОТ требованиям, подтвержденным при С. р. по ОТ в организации. Результаты инспекционного контроля оформляются актом произвольной формы, в котором дается заключение о возможности сохранения действия ранее выданного сертификата безопасности. По результатам инспекционного контроля за сертифицированными работами по ОТ действие сертификата безопасности может быть приостановлено либо отменено.

Внеплановый инспекционный контроль проводится в случаях поступления информации о претензиях к качеству сертифицированных работ по ОТ от работников организации, федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контроль за качеством и безопасностью работ, органов исполнительной власти субъектов, ведающих вопросами ОТ (государственных экспертиз УТ), общественных объединений.

Для рассмотрения жалоб участников сертификации, связанных с деятельностью органов по сертификации, испытательных лабораторий (испытательных центров) и экспертов по сертификации, инспекционного контроля, применения знака соответствия, выдачи, приостановления и отмены действия сертификатов безопасности и по др. вопросам С. р. по ОТ в организациях в ССОТ действует Комиссия по апелляциям.



4.25. СОЦИАЛЬНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ

Это систематическое государственное наблюдение за состоянием *здоровья* трудящихся, *условиями труда* и фиксация соответствия или несоответствия результатов наблюдения предполагаемым показателям. Согласно Положению о социально-гигиеническом мониторинге, утвержденному, например, постановлением Правительства РФ от 1 июня 2000 г. № 426, С.-г. м. – это государственная система наблюдения, анализа, оценки и прогноза состояния здоровья населения и

среды обитания человека, а также определения причинно-следственных связей между состоянием здоровья населения и воздействием факторов среды обитания человека.

Работу по мониторингу УТ, ОТ и профессиональной заболеваемости координирует Минздравсоцразвития России.

Проверка на соответствие нормативным требованиям ОТ. Б е з о п а с н ы е условия труда – это УТ, при которых воздействие на работников *вредных и (или) опасных производственных факторов* исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. Трудовыми кодексами регламентировано право и гарантии права *работников на труд* в условиях, соответствующих требованиям ОТ.

В основе нормативного подхода лежит методология «порогового» характера воздействия факторов производственной среды. Принято, что вредное воздействие на организм человека происходит только при превышении «пороговых» значений: предельно допустимой концентрации (ПДК) химических и биологических веществ; предельно допустимого уровня (ПДУ) *шума, вибрации*; предельно допустимой дозы (ПДД) *излучения* и др. факторов. Этот подход в РФ отражен в Руководстве Р 2.2.755-99 «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса», утвержденном Минздравом России 23 апреля 1999 г.

Оптимальные УТ (1-й класс) и допустимые УТ (2-й класс) характеризуются отсутствием факторов, превышающих установленные гигиенические нормативы для *рабочих мест*. Допустимые УТ условно относят к безопасным. В деятельности управления ОТ реализуется принцип «минимального риска». Большое значение придается измерению факторов производственной среды и сравнению показателей с нормативными ПДК и ПДУ, а также процедуре *аттестации рабочих мест по условиям труда*.

Оценка риска. Поскольку невозможно полностью исключить *профессиональный риск* из процесса *трудовой деятельности*, требуется *оценка риска* с целью определить *класс профессионального риска* и минимизировать опасность, устранив какие-либо неблагоприятные факторы производственной среды. Это крайне важно для профилактики *производственного травматизма* и *профессиональных заболеваний*. Профессиональный риск — это вероятность повреждения (утраты) здоровья. Класс профессионального риска определяется уровнем производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходами по страхованию. Сопоставляют затраты по обеспечению приемлемого профессионального риска (допустимых УТ) и те убытки, которые будут связаны с *возмещением вреда* пострадавшим работникам и с их реабилитацией.

Контроль за состоянием здоровья работников. Одной из задач С.-г. м. является учет профзаболеваний. Например, Минздравом России утверждены медицинские регламенты допуска к профессии, порядок организации и проведения профилактических *медицинских осмотров* работников. Приказы от 5 октября 1995 г. № 280/88, от 14 марта 1996 г. № 90 и от 10 декабря 1996 г. № 405 касаются вопросов медицинского обеспечения работающих и допуска к профессиональной

деятельности, связанной с воздействием вредных и опасных производственных факторов. Приказом от 23 июня 1994 г. № 130 «Об организации медицинской помощи работающим на предприятиях промышленности, транспорта, связи в условиях обязательного медицинского страхования» определены принципы работы лечебно-профилактических учреждений общелечебной сети по медицинскому обеспечению работников, а также способы реформирования медико-санитарных частей, их слияния с муниципальной системой здравоохранения. Данным приказом в номенклатуру введена должность *врача-профпатолога*. В стране создано свыше 80 территориальных *центров профпатологии*, функционирует Центр профпатологии Минздрава России. Разработана система *сертификации* специалистов по профпатологии, постоянно совершенствуется система *лицензирования* деятельности профпатологов.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между *работниками* (представителями работников), *работодателями* (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования *трудовых отношений* и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Принципы С. п. впервые были закреплены в Уставе МОТ 1919 г. и в Филадельфийской Декларации о целях и задачах МОТ 1944 г. Дальнейшее развитие они получили в конвенциях и рекомендациях МОТ. К основным принципам С. п. относятся:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в управлении и развитии С. п. на демократической основе;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу *труда*;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения *коллективных договоров, соглашений*;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

ТК РФ впервые дает законодательное определение понятия «социальное партнерство», отсутствующее в законодательных актах западных стран. МОТ также предпочитает использовать в своих документах иной термин, а именно «социальный диалог». Для такого подхода есть основания, ибо термин «партнерство» затушевывает внутреннюю противоречивость взаимоотношений работника и работодателя.

Создание С. п. Основой создания системы С. п. в России явился Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Данным Указом было введено в практику

ежегодное заключение на республиканском уровне *генеральных соглашений* по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений *профессиональных союзов* и предпринимателей. Также было признано целесообразным начиная с 1991 г. заключать трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей).

Для заключения генерального соглашения, рассмотрения отраслевых тарифных соглашений и урегулирования *трудовых споров* (конфликтов) была образована *Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений* (ФЗ от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»).

С. п. выражается в совместной деятельности субъектов трудовых отношений, в консультациях и сотрудничестве между наемными работниками (их, как правило, представляют профсоюзы) и работодателями на разных уровнях по поводу определения (установления) взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда. С. п., включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, органически входит в систему основных принципов *правового регулирования трудовых отношений* и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами С. п. являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Наниматель и наемные работники имеют общий интерес. Оба партнера заинтересованы прежде всего в функционировании самого производства как необходимом условии их существования и жизнеобеспечения. Зафиксированные в ходе договорных отношений условия найма работника (размер заработной платы, условия оплаты, продолжительность отпусков, дополнительные социальные льготы) позволяют работодателю заранее планировать издержки производства и предполагаемую прибыль. Для работника они являются определенными гарантиями удовлетворения его собственных интересов. Все это создает предпосылки взаимного согласия и повышения эффективности труда, что служит интересам всего общества. По мере роста эффективности экономической деятельности появляются возможности для повышения социальных гарантий и их закрепления в договорах.

Каждая из сторон трудовых отношений может направить письменное требование др. стороне (выступить с инициативой) о заключении, изменении или дополнении коллективного договора (соглашения).

В соответствии с ТК РФ органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами С. п. в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, а также в др. случаях, предусмотренных федеральными законами. Они участвуют в С. п. и в роли гаранта, контролера, арбитра и законодателя.

Государство призвано обеспечить эффективное функционирование системы *социально-трудовых отношений*. Как независимый регулятор социально-трудовых отношений государство должно быть организатором и координатором переговоров, арбитром при разрешении конфликтов. Государство устанавливает юридические нормы, направленные на защиту прав работников и нанимателей, формирует законодательную базу функционирования системы С. п. Государство является одним из крупных собственников, его политика в государственном секторе оказывает большое влияние на трудовые отношения в целом.

Представители работников в С. п.: профессиональные союзы и их объединения; иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе С. п. и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзы имеют право:

- участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов РФ;
- на паритетных началах участвовать в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и др. фондами, формируемыми за счет *страховых взносов*, а также контролировать использование средств этих фондов, уставы (положения) которых утверждаются по согласованию с общероссийскими объединениями (ассоциациями) профсоюзов либо с соответствующими общероссийскими профсоюзами;
- организовывать и проводить оздоровительные мероприятия среди членов профсоюза и их семей; размеры средств на эти цели определяются органом управления (правлением) *Фонда социального страхования Российской Федерации* по представлению соответствующих профсоюзов;
- взаимодействовать с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объединениями (союзами, ассоциациями) и организациями по

развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта;

- выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации;
- иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией;
- бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам;
- обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- пользоваться государственными средствами массовой информации в порядке, определяемом договорами с их учредителями;
- быть учредителями средств массовой информации.

Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества. Наличие иных представительных органов работников в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов. Участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в организации не лишает их права непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза.

Система С. п. в России включает следующие уровни:

- ◆ федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда;
- ◆ региональный уровень, устанавливающий в субъекте РФ основы регулирования отношений в сфере труда;
- ◆ отраслевой уровень, устанавливающий в отрасли (отраслях) основы регулирования отношений в сфере труда;
- ◆ территориальный уровень, устанавливающий в муниципальном образовании основы регулирования отношений в сфере труда;
- ◆ уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Формы осуществления С. п.:

- *коллективные переговоры* по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования *трудового законодательства*;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;

- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

В области *охраны труда* С. п. выражается:

- ◆ в содействии общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области ОТ;

- ◆ совместном с профсоюзами расследовании *несчастных случаев на производстве*;

- ◆ координации деятельности в области ОТ, охраны окружающей природной среды и др. видов экономической и социальной деятельности;

- ◆ обеспечении согласованных действий органов государственной власти, органов государственной власти субъектов и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам ОТ.

Профсоюзам предоставлено право участвовать в формировании государственных программ по вопросам ОТ и окружающей природной среды, в разработке нормативных правовых и др. актов, регламентирующих вопросы ОТ, *профессиональных заболеваний* и экологической безопасности, а также право на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде. Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с органами *государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства*.

На С. п. в области ОТ направлена работа *Межведомственной комиссии по охране труда*.



4.26. СТРАХОВОЙ СЛУЧАЙ И СТРЕСС

Страховой случай – это предусмотренное договором о страховании событие, при наступлении которого следует выплата страхового возмещения. В производственном процессе С. с. – подтвержденный в установленном порядке факт повреждения *здоровья* застрахованного вследствие *несчастливого случая на производстве* (далее — НС) или *профессионального заболевания*, который влечет за собой возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию (например, ст. 3 ФЗ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

В России подтверждением факта повреждения здоровья вследствие НС является *акт о несчастном случае на производстве* установленной формы (формы Н-1 и Н-ШС), который составляется по каждому НС, вызвавшему: необходимость перевода *работника* в соответствии с медицинским заключением на другую работу; потерю работником *трудоспособности* на срок не менее 1 дня; смерть работника.

Формы актов о НС (и др. формы документов, необходимых для расследования и учета НС) утверждены постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях». Подтверждением факта профессионального заболевания является акт о случае профессионального заболевания, который составляется в 3-дневный срок по завершении расследования профессионального заболевания в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967.

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления С. с.

Стресс (англ. stress – напряжение) – это состояние напряжения, возникающее у человека (и животных) под влиянием сильных воздействий. Согласно утверждению канадского патолога Ганса Селье (Selye; 1907-1982), автора концепции и термина «стресс», это общая неспецифическая нейрогормональная реакция организма на любое предъявленное ему требование. При любом воздействии различных экстремальных факторов, как физических (жара, холод, травма и др.), так и психических (опасность, конфликт, радость), в организме возникают однотипные биохимические изменения, направленные на преодоление действия этих факторов путем *адаптации* организма к предъявляемым требованиям. Г. Селье назвал стрессорами факторы, вызывающие состояние С, а совокупность изменений, происходящих в организме под действием стрессоров, — адаптационным синдромом. Амер. физиолог Уолтер Брэдфорд Кеннон (Cannon; 1871—1945) предложил несколько иную формулировку для обозначения всех физических, химических и эмоциональных раздражителей, которые превышают некоторый критический уровень и нарушают равновесие во внутренней среде организма, — «общий адаптационный синдром». Термин Г. Селье стал общим названием для неспецифических реакций организма на такие раздражители.

В России руководство Р 2.2.755-99 «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» (утверждено Минздравом России 23 апреля 1999 г.) позволяет определить природу С. (физиогенный или психогенный) и судить о характере С. (острый или хронический).

С. выступает не только как острая медицинская проблема (вызывает многие заболевания), но и как проблема социальная. Научно-технический прогресс так изменяет *условия труда* и окружающую среду, что человек неизбежно попадает в различные стрессогенные ситуации. Появились ранее не свойственные трудовому процессу *профессиональные вредности*: информационные перегрузки, интенсивная интеллектуализация *труда*, гиподинамия, сенсорная изоляция или чрезмерные сенсорные нагрузки, монотония на фоне эмоционального напряжения и ряд др. *факторов трудового процесса*. В совокупности с непрофессиональными раздражителями (социальными, экологическими) они существенно влияют на *здоровье* человека.

Физические факторы на *рабочем месте*, вызывающие С, включают *вредные и опасные условия труда*: интенсивный шум, высокую или низкую температуру окружающей среды, воздействие токсических *газов и паров* и т. д.

Психологические факторы связаны с организацией работы: степень широты и свободы принимаемых решений, уровень влияния и контроля над собственной рабочей ситуацией, возможностью выбора путей и сроков выполнения задания и контроль над ними. Организационная структура и складывающиеся межличностные отношения на работе являются одним из самых сильных факторов, который может вызывать производственный С.

Хронический производственный С. – это особое функциональное состояние организма человека, которое характеризуется гиперактивацией или угнетением регуляторных механизмов физиологических систем организма, развитием состояния напряжения или *утомления*, а также (при кумуляции неблагоприятных сдвигов) перенапряжения или переутомления. При хроническом и остром С. изменения со стороны сердечно-сосудистой системы указывают на преобладание симпатической регуляции над парасимпатической, как в центральном так и периферическом отделах этой системы. Наблюдаются повышенные уровни АД, что соответствует состоянию пограничной артериальной гипертензии. Одновременно повышается в крови уровень адреналина и норадреналина. Развивается состояние перенапряжения или предболезни.

Устойчивость человека к возникновению различных форм С. определяется прежде всего психологическими особенностями и мотивационной ориентацией личности. Руководящая деятельность у лиц с низким уровнем эмоциональной устойчивости сопровождается более дорогой «физиологической» ценой, чем у лиц с высокой эмоциональной устойчивостью. Имеют место различия реакции организма на стрессовые факторы в зависимости от типа нервной системы. Повышенный уровень тревожности, различные нарушения сердечного ритма, пограничная артериальная гипертензия приводят к развитию гипертонической болезни, ишемической болезни сердца, невротическим расстройствам.

Способность организма функционировать и сохранять постоянство внутренней среды (т. е. гомеостаз) в разных стрессовых ситуациях основана в значительной степени на стабильности и динамизме его физиологических функций или возможностей. С целью повышения адаптации к С, профилактики состояний напряжения и перенапряжения *работников* необходимо использовать медико-биологические и организационно-технические мероприятия:

- гигиеническое нормирование *производственных факторов* с обоснованием степени риска;
- разработка рациональных *режимов труда и отдыха*;
- разработка и внедрение различных систем мониторинга функционального состояния;
- выявление ранних доклинических признаков заболеваний;
- проведение предварительных и периодических *медицинских осмотров работников*;
- совершенствование медицинского обслуживания и учета заболеваемости;

- эргономические мероприятия и разработка *средств индивидуальной защиты*;
- *профессиональный отбор* и *профессиональная ориентация*;
- использование различных тренажеров для моделирования профессиональной деятельности;
- обеспечение оптимального психологического микроклимата в коллективах;
- разработка и укрепление законодательных мер по *охране труда*.



Раздел 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. РАБОТНИК И РАБОТОДАТЕЛЬ

Работник – это *физическое лицо*, вступившее в *трудовые отношения с работодателем* (например, ст. 20 ТК РФ).

Трудовые отношения Р. и работодателя возникают при заключении ими *трудового договора*. В некоторых случаях трудовые отношения возникают без оформления сторонами трудового договора. Наиболее часто это происходит при фактическом допущении Р. к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) независимо от того, был ли *трудовой договор* надлежащим образом оформлен. Основным признаком возникновения *трудовых отношений* может служить обязательное подчинение Р. *правилам внутреннего трудового распорядка*.

Вступать в *трудовые отношения* в качестве Р. имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены законодательством, – также лица, не достигшие указанного возраста.

Р. как сторона *трудовых отношений* имеет определенные права и обязанности, которые определены законодательством. Каждый Р. имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- *рабочее место*, соответствующее государственным нормативным требованиям ОТ и условиям, предусмотренным *коллективным договором*;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей *квалификацией*, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности *рабочего времени* (сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Р.), предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об УТ и требованиях ОТ на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание *профессиональных союзов* и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией – в формах, предусмотренных законами и коллективным договором;
- ведение *коллективных переговоров* и заключение коллективных договоров и *соглашений* через своих представителей;
- информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных *трудовых споров*, включая право на *забастовку*, в порядке, установленном законодательством;
- *возмещение вреда*, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и *компенсацию* морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- *обязательное социальное страхование* в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Права всех Р. на ОТ предполагают:

- ◆ обязательное социальное страхование от *несчастных случаев на производстве* и *профессиональных заболеваний* в соответствии с ФЗ;
- ◆ получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об *условиях и охране труда* на рабочем месте, о существующем *риске* повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия *вредных и (или) опасных производственных факторов*;
- ◆ отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований ОТ, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- ◆ обеспечение СКЗ и СИЗ в соответствии с требованиями ОТ за счет средств работодателя;
- ◆ *обучение* безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- ◆ профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований ОТ;
- ◆ запрос о проведении проверки УТ и ОТ на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением *трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу УТ, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением *трудового законодательства* и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- ◆ обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам ОТ;
- ◆ личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных УТ на рабочем месте, и в расследовании происшедшего (с Р.) *несчастного случая на производстве* или *профессионального заболевания*; внеочередной *медицинский осмотр* (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями – с сохранением места работы

(должности) и среднего заработка во время прохождения медицинского осмотра (обследования);

◆ *компенсации*, установленные законодательством, *коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором* в случае выполнения тяжелых работ и работ с *вредными* и (или) *опасными* УТ.

В *коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре* могут быть предусмотрены дополнительные права Р. Законодательством всех стран установлены общие обязанности Р. и его обязанности в области ОТ.

Работодатель – это *физическое лицо* либо *юридическое лицо* (организация), вступившее в *трудовые отношения с работником*. В случаях, установленных законодательством, в качестве Р. может выступать иной субъект, наделенный правом заключать *трудовые договоры* (например, ст. 20 ТК РФ).

Для *трудового законодательства* Р. – физическими лицами признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с ФЗ подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в *трудовые отношения с работниками* для осуществления указанной деятельности (далее Р. – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований законодательства указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в *трудовые отношения с работниками* для осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных законами на Р. – индивидуальных предпринимателей;

- физические лица, вступающие в *трудовые отношения с работниками* для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – Р. - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Заключать *трудовые договоры* в качестве Р. имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать *трудовые договоры с работниками* в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться *трудовые договоры с работниками* в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать *трудовые договоры с работниками* при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных

представителей (родителей, опекунов, попечителей). Права и обязанности Р. в *трудовых отношениях* осуществляются:

- ◆ физическим лицом, которое является Р.;
- ◆ органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и *локальными нормативными актами*.

По вытекающим из *трудовых отношений* обязательствам Р. – учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также Р. – казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами.

Основные права и обязанности Р. определены законодательством, он имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены *трудовым законодательством*;
- вести *коллективные переговоры* и заключать *коллективные договоры, соглашения*;
- поощрять работников за добросовестный эффективный *труд*;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Р. и др. работников, соблюдения *правил внутреннего трудового распорядка* организации;
- привлекать *работников к дисциплинарной ответственности* и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать *локальные нормативные акты* (за исключением Р. - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Р. обязан:

- ◆ соблюдать *трудовое законодательство* и иные нормативные правовые акты, *локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров*;
- ◆ предоставлять *работникам работу, обусловленную трудовым договором*;
- ◆ обеспечивать *безопасность труда* и условия, отвечающие требованиям ОТ и *гигиены труда*;
- ◆ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ◆ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- ◆ вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в установленном законом порядке;

◆ предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

◆ своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать *штрафы*, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

◆ рассматривать представления соответствующих *профсоюзных органов*, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

◆ знакомить *работников* под роспись с принимаемыми *локальными нормативными актами*, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

◆ создавать условия, обеспечивающие участие *работников* в управлении организацией в предусмотренных законодательством и *коллективным договором* формах;

◆ обеспечивать бытовые нужды *работников*, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

◆ осуществлять *обязательное социальное страхование работников* в порядке, установленном законодательством;

◆ возмещать вред, причиненный *работникам* в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами;

◆ исполнять иные обязанности, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, *коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами*.

Наряду с общими обязанностями на Р. возлагается (в соответствии со ст. 212 ТК РФ) ряд обязанностей, связанных с обеспечением безопасных УТ и ОТ в организации.

Работоспособность — состояние человека, определяемое возможностью физиологических и психических функций организма, которое характеризует его способность выполнять конкретное количество *работы* заданного качества за требуемый интервал времени. В процессе *труда* Р. не является стабильной, подвергается изменениям, соответствующим различным фазам (периодам).

Основные фазы Р.:

• вработывание – повышение Р. в начальном периоде деятельности (процесс вхождения в работу); в зависимости от характера труда и индивидуальных особенностей *работника* эта фаза длится несколько минут или 1,5-2 ч;

◆ высокая и устойчивая Р. – на фоне относительно стабильных реакций организма происходит увеличение трудовых показателей, отмечается повышение производительности труда, сокращение затрат *рабочего времени* на выполнение операций, уменьшение брака и сокращение простоев оборудования; в зависимости от степени *тяжести труда* эта фаза может длиться 2-3 ч;

◆ снижение Р. — проявляется (в результате развивающегося утомления) в увеличении времени рефлекторных реакций, снижении внимания, появлении лишних движений и ошибочных действий, ухудшении состояния сердечно-сосудистой и др. систем организма; ухудшаются и производственные показатели — уменьшается выработка, увеличивается время на выполнение операций, растет количество бракованных изделий.

В течение смены Р. повышается в первые часы работы, затем поддерживается на высоком уровне и снижается к обеденному перерыву. Описанные фазы повторяются и после обеда. Но во второй половине смены фаза вработывания протекает быстрее, а следующая фаза характеризуется снижением Р. и меньшей продолжительностью; снижение Р. наступает раньше и развивается быстрее в связи с более глубоким развитием утомления.

Утомление является нормальной физиологической реакцией, выполняющей определенную защитную роль в организме, — предохраняет его отдельные физиологические системы от перегрузки и возможного нарушения функций. Это своеобразный сигнал, что требуется отдых. Если отдых оказывается недостаточным, при продолжении работы происходит кумуляция утомления. Появляются признаки хронического утомления и переутомления, которое сопровождается быстрым падением производительности труда, а нередко — отказом от дальнейшей работы. Наличие резких колебаний Р. и кратковременность высокой устойчивой ее фазы является признаком чрезмерной тяжести или напряженности труда.

Для повышения Р. и профилактики утомления необходимо внедрение научно-обоснованных нормативов *труда и отдыха*, которые должны быть направлены на то, чтобы процесс вработывания проходил достаточно быстро, период устойчивой Р. занимал максимум рабочей смены, а спад Р. был отодвинут к ее концу. Физиологически рациональный внутрисменный режим труда и отдыха способствует стабилизации уровня Р., повышению производительности труда в течение всей рабочей смены и сохранению *здоровья* работников.



5.2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель обязан обеспечить (например, ст. 212 ТК РФ):

- *безопасность* работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение сертификационных СКЗ и СИЗ;
- *условия труда* на каждом *рабочем месте*, соответствующие требованиям *охраны труда*;
- *режим труда и отдыха* работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и др. *средств индивидуальной защиты*, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами *работникам*, занятым на работах с *вредными и (или) опасными условиями труда*, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- *обучение безопасным методам* и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, *инструктаж* по ОТ, *стажировку* на рабочих местах и *проверку знаний по охране труда*;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по ОТ, стажировку и проверку знаний требований ОТ;

- организацию контроля за состоянием УТ на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками СКЗ и СИЗ;

- проведение *аттестации рабочих мест по условиям труда* с последующей *сертификацией работ по охране труда* в организации;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение *трудовой деятельности*) *медицинских осмотров* (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об *условиях и охране труда* на рабочих местах, о существующем *риске* повреждения *здоровья* и полагающихся им *компенсациях* и СИЗ;

- предоставление органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением *трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов государства в области ОТ, органам профсоюзного контроля за соблюдением *трудового законодательства* и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в т. ч. по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном порядке *несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями ОТ, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов *Фонда социального страхования*, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок УТ и ОТ и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- *обязательное социальное страхование* работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями ОТ;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа инструкций по ОТ для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ в соответствии со спецификой деятельности организации.



5.3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это запланированная конкретная деятельность организации, направленная на выполнение целей в области *охраны труда*, определяемых требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов, а также *политикой организации в области охраны труда*; является составной частью *системы управления охраной труда* (СУОТ), обеспечивает осуществление *программ по охране труда*.

В России в соответствии с ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации» и с международными стандартами по СУОТ необходимо вводить и поддерживать порядок непрерывного выявления опасных факторов, *оценки риска* и принятия мер для снижения уровня *риска*, разрабатывать профилактические и корректирующие мероприятия на основе результатов мониторинга *условий труда*.

Начиная подготовку того или иного М. по ОТ, следует определить: для чего оно будет проводиться, на кого рассчитано, какие результаты ожидаются. В зависимости от поставленной цели выбирают *методы* ее достижения, дают поручения *работникам*, создают комиссии (группы, советы и т. п.). В состав комиссии (ра-

бочей группы) по подготовке и проведению М. по ОТ обязательно включают представителей тех, на кого в первую очередь рассчитаны мероприятия.

Эффективность мероприятия зависит от установления сроков его проведения, от определения порядка учета выполненной работы, предупреждающих или корректирующих действий. Необходимо детально обосновать техническое оснащение намеченного мероприятия, его финансовое и кадровое обеспечение.

Планы конкретизируют деятельность организации. При составлении планов можно использовать классификацию М. по ОТ. Различают организационные, санитарные, технические и «индивидуальные» мероприятия.

Организационные М. по ОТ – часть общей системы организации труда и производства; предусмотрены нормативными документами. К ним относятся: выполнение требований научной *организации труда*; *аттестация* и *сертификация* рабочих мест; инструктирование персонала по ОТ; *профессиональный отбор* и организация *медицинских осмотров*; социальное страхование; расстановка персонала в соответствии с *квалификацией*; разработка планов ликвидации последствий *аварий*; разработка и выполнение планов осмотра и ремонта оборудования; разработка графика уборки *рабочих мест*; составление перечня опасных работ; расследование, учет и анализ *несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*; организация специального питания; *пропаганда охраны труда*; разработка системы мер поощрения и наказания. На опасных производственных объектах к числу организационных М. по ОТ относятся также: *лицензирование* опасных работ; сертификация оборудования; расследование аварий и ликвидация их последствий; прогнозирование *чрезвычайных ситуаций*; экспертиза и декларирование промышленной *безопасности*; страхование ответственности.

Санитарные М. по ОТ разрабатываются в основном на стадии строительного проектирования, обеспечиваются и совершенствуются по мере необходимости в процессе текущей деятельности организации. К ним относятся: выполнение требований ОТ и безопасности при планировании и содержании территории, основных и вспомогательных зданий, складов, отдельных цехов и *помещений*; обеспечение необходимых параметров микроклимата и чистоты воздуха в *рабочей зоне* (*вентиляция, отопление, кондиционирование воздуха*); обеспечение качества *освещения*; обеспечение *санитарно-бытовыми помещениями* и санитарно-техническими устройствами; выполнение требований производственной эстетики и санитарной защиты окружающей среды.

К техническим М. по ОТ относится обеспечение выполнения требований безопасности к производственному оборудованию, его размещению, трубопроводам и коммуникациям, грузоподъемным и транспортным средствам, техническим *средствам защиты* персонала, методикам и приборам по контролю параметров среды и уровня опасных и вредных факторов. Общие М.: автоматизация и механизация работ; дистанционное управление; использование управляющих машин; *блокировка* и сигнализация. Частные М.: устройство ограждений; экранирование от *излучений*; выполнение требований *электробезопасности* и т. п.

М. по индивидуальной защите предусматривают: выбор эффективных *средств индивидуальной защиты* (СИЗ) работников; обеспечение правильного хранения и исправности СИЗ; обучение персонала правилам использования СИЗ.

При составлении планов М. по ОТ в России используют Рекомендации по планированию мероприятий по охране труда (постановление Минтруда России от 27 февраля 1995 г. № 11), а также результаты *аттестации рабочих мест по условиям труда*, материалы инспекционных проверок государственных органов надзора и контроля, предписания и заключения органов государственной экспертизы условий труда, материалы комитета (комиссии) по охране труда, предложения профсоюзных организаций и иных уполномоченных работниками представительных органов, предложения работников.

Затраты на М. по ОТ относят на себестоимость продукции (работ, услуг) в рамках установленных нормативов. Расходы сверх установленных нормативов оплачиваются из прибыли организации. М. по ОТ, связанные с реконструкцией производства, техническим перевооружением, совершенствованием технологических процессов, механизацией и автоматизацией производства и т. п., осуществляются за счет капиталовложений, как правило, многоцелевого характера. Эти затраты увеличивают стоимость производственных фондов. Капитальные затраты, имеющие долговременный (инвестиционный) и производственный характер, списывают на себестоимость через амортизацию в соответствии.

М. по ОТ в бюджетной организации финансируются за счет средств сметы, выделяемой на содержание организации.



5.4. ПРИВЕРЖЕННОСТЬ РУКОВОДСТВА ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

Программа повышения безопасности будет обречена на провал без активного участия и демонстрации П. высшего руководства организации или производственного объекта вопросам ОТ. Для успешного внедрения программы совершенствования безопасности, заинтересованность в снижении травматизма должна пронизывать все уровни управления организацией.

П. высшего руководства свидетельствует о том, насколько важная роль отводится безопасности, а также гарантирует общую поддержку каждого компонента программы безопасности. Чтобы получить наилучшие результаты на всех уровнях организации, высшее руководство должно рассматривать безопасность как элемент столь же важный, как и себестоимость, производительность, качество работ или отношения между работниками.

Личная П. – это качество, необходимое руководителю для решения поставленных задач в деле безопасности. Если руководитель обладает этим качеством, то у него есть шанс добиться успеха, потому что он сможет повести за собой всех остальных работников. Если личная П. отсутствует, руководитель неизбежно потерпит неудачу. П. не поддается измерению, но всегда чувствуется, когда она есть, и всегда очевидны удручающие свидетельства ее отсутствия.

Очень важны интерес и энтузиазм, с которыми руководитель выполняет свои обязанности в сфере ОТ. Чтобы достичь наилучших результатов в масштабах, например, всего завода, все руководители должны проявить желание выйти вперед и возглавить работу по ОТ. Если высшее руководство способно определить цели

и задачи и если остальные члены руководящего состава согласны нести ответственность за их достижение и выполнение, то усилия обязательно увенчаются успехом.

Даже если высшее руководство организации не имеет организованной программы по безопасности и не определяет цели и задачи для всей компании, руководители структурных подразделений могут самостоятельно установить цели и задачи для своего отдела и участка и составить план по их достижению. Кроме того, они могут включить линейных руководителей в непрерывную работу по улучшению состояния безопасности на каждом участке. Демонстрируя П. безопасности, руководитель должен найти способ убедить свой инженерный персонал и рабочих в том, что внимание, уделяемое безопасности, будет постоянным. Для этого необходимо:

- разработать общий план действий по ОТ с описанием организации управления безопасностью (такой общий план включает в себя работы по исправлению отдельных недостатков);

- подчеркнуть, что безопасная работа экономически выгодна организации, так как сокращает число дней на больничном и компенсационные выплаты рабочим;

- придать безопасности такой же статус важности, как и прочим деловым параметрам в подразделении, таким как производительность, качество, себестоимость и отношения между работниками;

- выделить на работу по ОТ необходимое время, персонал и деньги (в пределах бюджета);

- проводить часть рабочего времени на рабочих участках.

Руководитель должен выработать стратегию безопасности (по примеру процесса рассмотрения проекта, разработки планов улучшения контроля качества или сокращения затрат на обслуживание). Без должной координации его усилия будут зачастую неудачны, он никого не сможет убедить и не добьется улучшения безопасности в подразделении (на участке).

Необходимо систематически обсуждать вопросы безопасности с работниками, информировать их о планах улучшения безопасности, о том, что беспокоит руководство в текущем состоянии ОТ, выслушивать тревоги и предложения работников, регулярно проводить собрания, посвященные вопросам безопасности, поддерживать постоянный диалог.

Примирительная комиссия – это орган по разрешению *коллективного трудового спора*.

П. к. создается в срок до трех рабочих дней со дня начала *коллективного трудового спора*. Решение о создании П. к. при разрешении *коллективного трудового спора* на локальном уровне *социального партнерства* оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании П. к. при разрешении *коллективных трудовых споров* на иных уровнях *социального партнерства* оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

П. к. формируется из представителей сторон *коллективного трудового спора* на равноправной основе. Стороны *коллективного трудового спора* не имеют права уклоняться от создания П. к. и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы П. к.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен П. к. в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение П. к. принимается по соглашению сторон *коллективного трудового спора*, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением П. к.



5.5. КАБИНЕТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это специальное *помещение*, оборудуемое в организациях, осуществляющих *производственную деятельность*, с численностью 100 и более *работников*, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению *безопасности труда*. В организациях с численностью менее 100 работников и в структурных подразделениях организаций создаются уголки охраны труда (небольшие помещения или стенды, витрины и т. п.).

К. по ОТ оснащается *техническими средствами обучения, учебными пособиями*, нормативной правовой и справочной литературой, информационными материалами по ОТ. Площадь помещения определяется по числу работающих в организации: до 1000 человек – 24 м²; свыше 1000 человек — добавляется 6 м² на каждую тысячу человек.

Основные направления работы:

- оказание действенной помощи в решении проблем безопасности *труда*;
- создание системы информирования работников об их правах и обязанностях в области ОТ, о состоянии *условий и охраны труда* в организации, на *конкретных рабочих местах*, о принятых нормативных правовых актах по ОТ;
- *пропаганда охраны труда*.

В К. по ОТ проводят различные мероприятия:

- ◆ *семинары, лекции, беседы и консультации* по вопросам ОТ;
- занятия по ОТ, в т. ч. *обучение* безопасным методам и приемам выполнения работ, применению СКЗ и СИЗ, оказанию первой *медицинской помощи*;
- *инструктажи* по ОТ;
- тематические занятия с работниками, которые должны иметь специальные знания в области ОТ.
- проверка знания требований ОТ;
- выставки, демонстрирующие передовой опыт по созданию здоровых и безопасных УТ;

- анализ состояния УТ в организации (на рабочих местах) и оценка их влияния на безопасность *трудовой деятельности*.



5.6. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Это предоставление информации, необходимой для осуществления какой-либо деятельности, оценки состояния чего-либо, совершенствования чего-либо, предупреждения нежелательных (опасных) ситуаций и др. Основными требованиями, предъявляемыми к И. о., являются: полнота, достоверность, адресность, оперативность предоставления информации. В процессе обмена информацией можно выделить 4 основных компонента: отправитель – лицо, генерирующее идеи или осуществляющее поиск информации и передающее ее; сообщение; канал – средство передачи информации; получатель – лицо, которому адресована информация. Искажение смысла или даже полная его утрата могут произойти на каждом этапе. Чтобы этого не допустить, используется принцип обратной связи. При наличии обратной связи отправитель и получатель меняются коммуникативными ролями.

И. о. прогнозирования условий и охраны труда. Прогноз состояния *условий и охраны труда* составляется на основе изучения общих тенденций развития российской экономики, ее основных отраслей, анализа тенденций изменения показателей, характеризующих *условия труда и охрану труда*, и факторов, определяющих состояние условий труда, а также учета направлений совершенствования *государственной политики в области охраны труда*. Важнейшими для разработки прогноза являются показатели темпов роста валового внутреннего продукта (ВВП) и численности *работников*, занятых в отраслях экономики. Улучшению ОТ способствуют: совершенствование нормативной правовой базы, развитие организационных структур (*службохраны труда в организациях*), расширение масштабов *аттестации рабочих мест по условиям труда*, *обучение* и переподготовка *специалистов по охране труда*, усиление контроля за соблюдением требований ОТ.

И. о. по УТ, *производственному травматизму* и профессиональной заболеваемости формируется на базе двух форм федерального государственного статистического наблюдения: № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда» и № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях».

На различных уровнях прогнозирования используются и др. показатели – количество людей, занятых тяжелым физическим трудом, работающих во *вредных и опасных условиях труда* или на оборудовании, не отвечающем требованиям *безопасности*, а также показатели, характеризующие последствия работы в неблагоприятных условиях: общая численность пострадавших на производстве в расчете на 1000 работающих (Кч); численность пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих (Кем); число дней *нетрудоспособности* у пострада-

давших с утратой *трудоспособности* на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1 пострадавшего (Кт); численность пострадавших от *профессиональных заболеваний (отравлений)* в расчете на 1000 работающих. Эти основные показатели могут быть дополнены следующими данными:

- уровень средней продолжительности активной трудовой жизни; объем производства технических *средств защиты*;
- индекс цен на средства коллективной и индивидуальной защиты;
- объем инвестиций в основные фонды по ОТ;
- объем медицинских услуг, оказанных лицам *трудоспособного возраста*;
- уровень социальной напряженности (трудовых конфликтов) из-за неудовлетворительных УТ (число жалоб на неблагоприятные УТ по регионам);
- число проверок по ОТ, проведенных органами исполнительной власти;
- число выявленных нарушений требований нормативных правовых актов по ОТ;
- число остановленных *предприятий*, цехов и т. д. в связи с плохими УТ;
- число лиц, привлеченных к *административной ответственности* или *уголовной ответственности* за нарушения нормативных правовых актов по ОТ;
- число аттестованных /неаттестованных/рабочих *мест* по УТ;
- затраты страхователя на социальное страхование от *несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*.

И. о. управления охраной труда. В практике управления используется информация различных видов: экономическая, организационная, социальная и социально-психологическая, технологическая; оперативная, текущая и стратегическая; по отдельным функциям управления – плановая, статистическая, по кадрам и пр. Информация может передаваться устно, при помощи бумажных носителей или электронных средств. В современном менеджменте используются комбинированные варианты. Выбор комбинаций определяют многие факторы организации управления: профессионализм и ответственность персонала, наличие достаточного количества технических средств, характер решаемых проблем, конкретная ситуация, действующая система контроля, стиль управления. Часть используемой информации оформляется документально, что необходимо для осуществления контроля исполнения, а также для анализа и исследования управления с целью повышения его эффективности.

Каждое звено *системы управления* должно иметь всю необходимую информацию для реализации своих функций и полномочий. Информационная система не должна строиться по принципам монополии на информацию или жесткого ограничения И. о. Распределение информации и построение системы И. о. управления в значительной мере характеризуют искусство управления.

В России в соответствии с ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации» необходимо обеспечивать:

- ◆ обмен информацией (коммуникацию) между различными уровнями управления и подразделениями организации;
- ◆ получение необходимой информации от внешних заинтересованных организаций;

- ◆ передачу информации заинтересованным сторонам;
- ◆ документальное оформление информации.

Современная системная модель коммуникационного процесса управления предполагает не одностороннее влияние руководителя (или органа управления) на подчиненного (управляемый объект), а коммуникативное взаимодействие, процесс взаимовлияния членов коллектива друг на друга (соответственно – субъекта и объекта в рамках системы). Коммуникационная система в управлении ОТ имеет целью ее внешнее и внутреннее И. о., способствующее своевременности и обоснованности принимаемых решений на основе мониторинга УТ, статистики профзаболеваний и травматизма, анализа *производственных рисков* и эффективности мероприятий по их контролю и снижению.

Внешнее И.о. позволяет организации своевременно получать информацию о новых законодательных актах, об изменениях (дополнениях) в нормативных и методических документах по ОТ, о результатах научных исследований в области ОТ, о новых технологиях улучшения УТ и обеспечения безопасности персонала, о передовом опыте др. организаций, о результатах анализа аварийности и травматизма в отрасли, о современных технологиях управления ОТ. Внешние информационные связи обеспечивают взаимодействие организации с органами исполнительной власти и надзорными органами, с общественностью, с заинтересованными лицами и организациями (поставщиками, потребителями, подрядчиками и т. д.).

Внутреннее И. о. позволяет регулировать деятельность *системы управления охраной труда* (СУОТ) в организации, контролировать, корректировать, улучшать ее. Важной задачей внутреннего И. о. является информирование персонала об УТ, уровне опасных и вредных факторов, политике организации и планах работы в области ОТ с целью активизации участия работников всех уровней в деятельности СУОТ.

И. о. в области пожарной безопасности — вид деятельности по удовлетворению потребностей руководителей и специалистов в информации, необходимой для проведения *работ и услуг в области пожарной безопасности*. В России в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» задачи сбора, обобщения и распространения информации в области *пожарной безопасности* возложены на Государственную противопожарную службу (ГПС) МЧС.

В системе ГПС функции головной организации по И. о. выполняет Всероссийский научно-исследовательский институт противопожарной обороны (ВНИИПО). Институт проводит системные исследования в области И. о., в т. ч. работы по совершенствованию информационных и коммуникационных технологий, созданию и ведению фондов нормативной, методической и справочной документации, программных средств, баз (банков) данных, разработке автоматизированных *рабочих мест*, распространению информации на печатных и электронных носителях. Абонентами ВНИИПО является более 10 тыс. организаций. Оперативность И. о. достигается: размещением информации в Интернете на web-сайте <http://www.vniipo.ru>, изданием и распространением журналов «Пожарная безопасность», «Пожарная охрана» и др.

Данные о *пожарах* и их последствиях ежемесячно поступают во ВНИИПО от всех органов управления ГПС в рамках *Единой государственной системы статистического учета пожаров и их последствий*. На основе полученной информации 1 раз в месяц составляют и публикуют отчет.



5.7. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Эффективное обучение становится для различных организаций (малых и средних предприятий, крупных компаний) важнейшим условием обеспечения их конкурентоспособности. Традиционные образовательные технологии (напр., аудиторные занятия) уже не способны полностью удовлетворить существующий спрос на знания и информацию. *Электронное обучение* (часто называют «И-обучение») – форма предоставления знаний посредством информационно-коммуникационных технологий. Такое обучение является простым, доступным, современным и универсальным.

Внедрение *информационных технологий* в обучение по *охране труда* позволяет крупным компаниям, корпорациям: сократить тренинго-вый бюджет до 70 % вследствие сокращения транспортных затрат, затрат на учебные материалы и затрат упущенной выгоды; своевременно и последовательно реализовать программу обучения для большого количества *работников*, объединить в рамках одной программы весь персонал. Напр., при создании *системы управления охраной труда* требуется организовать обучение всех работников, в т. ч. риск-менеджеров и аудиторов (специальное обучение). Обеспечить массовость и качество обучения возможно только на основе информационных образовательных технологий. Все более популярным становится *дистанционное образование*.

Образовательные порталы предлагают огромное количество услуг, напр, готовые Интернет-программы, технологические инструменты, электронное консультирование, электронное взаимодействие с клиентами, партнерами и конкурентами.



5.8. ТИПОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это – межотраслевой или отраслевой нормативный правовой акт, содержащий государственные нормативные требования ОТ.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к числу указанных нормативных правовых актов относятся межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М), разрабатываемые и утверждаемые федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление нормативного регулирования в трудовой сфере

(Министерство здравоохранения и социального развития РФ), и отраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О), разрабатываемые и утверждаемые соответствующими федеральными органами исполнительной власти (по согласованию с федеральными органами исполнительной власти, уполномоченным на осуществление нормативного регулирования в трудовой сфере (Министерством здравоохранения и социального развития РФ).

Обозначение межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по ОТ (далее – ТИ) аналогично обозначению межотраслевых и отраслевых *правил по охране труда*:

ТИ — типовая инструкция;

Р – Россия;

М – межотраслевая;

О – отраслевая;

001 – присвоенный номер; 200_ – год утверждения.

Порядок разработки, согласования, утверждения, учета, издания, распространения, пересмотра и отмены ТИ установлен Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда России от 6 апреля 2001 г. № 30.

ТИ разрабатываются на основе соответствующих межотраслевых или отраслевых правил по ОТ и не должны противоречить их требованиям. Сроки действия и пересмотра ТИ устанавливаются с учетом сроков действия соответствующих межотраслевых и отраслевых правил по ОТ (как правило, на 5 лет с возможностью продления не более чем на 2 срока). На утверждение представляют отдельные ТИ или пакеты, состоящие из нескольких ТИ (по видам работ или смежным профессиям).

Действие отраслевой ТИ (пакета ТИ) может быть распространено на *работников* др. отрасли с согласия федерального органа исполнительной власти, утвердившего ТИ (пакет ТИ). В этом случае руководителем федерального органа исполнительной власти издается приказ (распоряжение) о распространении действия ТИ (пакета ТИ) на работников данной отрасли (на виды работ, осуществляемых в отрасли).

ТИ содержат следующие разделы:

1. Общие требования безопасности.
2. Требования безопасности перед началом работы.
3. Требования безопасности во время работы
4. Требования безопасности в аварийных ситуациях.
5. Требования безопасности по окончании работы.

Раздел «Общие требования безопасности» содержит:

- условия допуска работников к самостоятельной работе по соответствующей профессии или к выполнению соответствующего вида работ (возраст, пол, состояние здоровья, проведение *инструктажей* и т. п.);

- указания о необходимости соблюдения *правил внутреннего трудового распорядка*;

- требования по выполнению *режимов труда и отдыха*;

- перечень *вредных и опасных производственных факторов*, которые могут воздействовать на работника в процессе работы;

- перечень спецодежды, спецобуви и др. *средств индивидуальной защиты*, выдаваемых в соответствии с установленными нормами, с указанием обозначений государственных, отраслевых стандартов или технических условий на них;

- требования по обеспечению пожаро- и взрывобезопасности;

- порядок уведомления администрации о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлений, инструмента;

- указания по оказанию первой (доврачебной) помощи;

- правила личной гигиены, которые должен знать и соблюдать работник при выполнении работы.

В разделе «Требования безопасности перед началом работы» определяют:

- ◆ порядок подготовки *рабочего места*, средств индивидуальной защиты;

- ◆ порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и др. устройств, *защитного заземления, вентиляции, местного освещения* и т. п.;

- ◆ порядок проверки исходных материалов (заготовки, полуфабрикаты);

- ◆ порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

В разделе «Требования безопасности во время работы» предусматривают:

- способы и приемы безопасного выполнения работ, использования технологического оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов;

- требования безопасного обращения с исходными материалами (сырье, заготовки, полуфабрикаты);

- правила безопасного содержания рабочего места;

- действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций;

- требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты.

В разделе «Требования безопасности в аварийных ситуациях» фиксируют:

- ◆ перечень основных возможных аварийных ситуаций и их причин;

- ◆ действия работников при возникновении *аварий* и ситуаций, которые могут привести к нежелательным последствиям;

- ◆ действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, *отравлении* и внезапном заболевании.

В разделе «Требования безопасности по окончании работы» устанавливают:

- порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры;

- порядок уборки отходов;

- требования личной гигиены;

- порядок извещения руководителя работ об обнаруженных во время работы недостатках, влияющих на *безопасность труда*.

Межотраслевые и отраслевые ТИ должны содержать минимум ссылок на какие-либо нормативные правовые акты, кроме ссылок на правила, на основании которых они разработаны.

ТИ подлежат государственной регистрации в порядке, установленном соответствующим постановлением Правительства.

Органы исполнительной власти организуют издание утвержденных ТИ и обеспечение ими в установленном порядке заинтересованных организаций.



5.9. ИНСТРУКЦИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это *локальный нормативный акт*, устанавливающий конкретные обязанности *работников* организации по выполнению требований ОТ. *Работодатель* обязан обеспечивать разработку и утверждение (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа) инструкций по охране труда (далее – И.) для работников.

Разработка И. осуществляется на основе положений межотраслевых и отраслевых *правил по охране труда (типовых инструкций по охране труда)*, а также требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования и в технологической документации организации, с учетом конкретных условий производства.

Общие рекомендации о порядке разработки, согласования и утверждения И. изложены в Методических рекомендациях по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденных соответствующим постановлением исполнительной власти, например, Минтруда. В России впервые законодательно закреплена обязанность работодателя обеспечивать наличие в организации комплекта действующих нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования ОТ, в соответствии со спецификой деятельности.

И. разрабатываются (в соответствии с утверждаемыми работодателем перечнями наименований профессий и видов работ) руководителями структурных подразделений организации, согласуются со *службой охраны труда*, а при необходимости – с другими заинтересованными службами и должностными лицами организации и утверждаются работодателем (его полномочным представителем) после проведения предварительных консультаций с соответствующим *выборным профсоюзным органом* в порядке, предусмотренном законодательством.

Все И. для работников, занятых взрывными работами, обслуживанием электрических установок и устройств, грузоподъемных машин, котельных установок, сосудов, работающих под давлением, и для других работников, требования *безопасности труда* которых определены в межотраслевых и отраслевых актах, утверждаемых *государственным надзорным органом*, разрабатываются на основе указанных актов и утверждаются в порядке, установленном этими органами.

Для вводимых в действие новых или реконструированных производств допускается разработка временных И. на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

Проверку и пересмотр действующих И. организует работодатель. Пересмотр И. осуществляется не реже 1 раза в 5 лет, а также досрочно:

- при изменении межотраслевых (отраслевых) правил и типовых И. по ОТ;
- при изменении УТ работников;
- при внедрении новой техники и технологий;
- по результатам анализа материалов расследования *аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*;
- по требованию представителей органов исполнительной власти по труду и органов государственного надзора и контроля.

Если в течение срока действия И. для работника условия его труда не изменились, то приказом (распоряжением) работодателя ее действие продлевается на следующий срок, о чем делается запись на первой странице этой И. (ставятся текущая дата, штамп «Пересмотрено» и подпись лица, ответственного за пересмотр И., приводятся наименование его должности и расшифровка подписи, указывается срок продления И.).

У руководителя структурного подразделения организации должен храниться комплект действующих в данном подразделении И., а также перечень этих И. Руководитель структурного подразделения организации определяет местонахождение И. с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними подчиненных работников. И. могут быть выданы работникам на руки (под расписку в личной карточке инструктажа) для изучения при первичном *инструктаже* или вывешены на *рабочих местах* и участках.

Учет действующих И. осуществляется службой ОТ (*специалистом по охране труда*) организации.



5.10. ИНСТРУКТАЖ

Это вид *обучения*, объяснения задания (*франц. instruire – осведомлять, обучать, наставлять < лат. — см. инструкция*); в *охране труда* сопровождается последующей проверкой усвоенного и регистрацией в специальном *журнале*. Лица, показавшие неудовлетворительные знания, к самостоятельной работе не допускаются и обязаны вновь пройти И. Различают (исходя из содержания и назначения) вводный, первичный, повторный, внеплановый и целевой И. по ОТ – в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда. Общие положения». Отдельные особенности организации процесса обучения по ОТ и проверки знаний требований ОТ работников организаций изложены в других документах Минтруда, Минобразования и др.

Вводный И. – И. по ОТ, который проводится со всеми вновь принимаемыми на работу лицами независимо от их образования, стажа работы, а также с временными *работниками*, командированными, учащимися и студентами, прибывшими

на производственное обучение или практику, с учащимися в учебных заведениях перед началом лабораторных и практических работ в учебных лабораториях, мастерских, на участках и полигонах.

В организации (на *предприятии*) И. проводит инженер по ОТ или лицо, на которое приказом по организации (предприятию) возложены эти обязанности; в учебных заведениях – преподаватель или мастер производственного обучения. На крупных предприятиях к проведению разных частей И. могут быть привлечены соответствующие специалисты (из пожарной, медицинской и др. служб).

В *журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда* и в документе о приеме на работу или на контрольном листе делают запись о проведении И. с обязательной подписью того, кто получил И.

И. должен проводиться по программе, разработанной службой (инженером) ОТ и утвержденной руководителем (главным инженером) организации, учебного заведения после согласования с профсоюзным комитетом.

Некоторые особенности организации вводного И. в организациях, имеющих в своем составе большое число разнопрофильных подразделений с различными *опасными и вредными производственными факторами*, а также в организациях с численностью более 5000 человек.

Вводный И. по ОТ проводится до начала производственной деятельности. Вводный И. в данных организациях целесообразно проводить именно в тех структурных подразделениях, в которых предполагается трудовая деятельность работника. В этом случае вводный И. проводится специально назначенным работником структурного подразделения организации, как правило, из числа представителей *цеховой службы охраны труда*.

Вводный И. проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых и локальных нормативных актов с учетом специфики деятельности подразделения. Программа проведения вводного И. разрабатывается работником подразделения, определенным распоряжением (приказом) руководителя подразделения, подписывается работником, ее разработавшим, руководителем подразделения, согласовывается с руководителем *службы охраны труда* предприятия, представителем профсоюзного комитета организации и утверждается техническим руководителем организации.

Рекомендуемая продолжительность вводного И. – не менее 1,5 часов.

Вводный И. проводится в специально оборудованном помещении (*кабинете по ОТ*), как правило, с использованием технических средств обучения и наглядных пособий (плакаты, натурные экспонаты, кино и видеофильмы и т. п.). Кабинет ОТ должен быть оснащен материально-техническими средствами согласно разработанному проекту.

Проведение вводного И. с лицами, принимаемыми на работу, фиксируется в *Журнале регистрации вводного инструктажа ОТ*, документе о приеме на работу, личной карточке обучения по безопасности труда с указанием даты проведения, с подписями инструктируемого и инструктирующего.

Проведение вводного И. с командированными, с работниками сторонних организаций, выполняющими работы на выделенном участке, с учащимися и студентами, проходящими производственную практику, фиксируется в *Журнале ре-*

гистрации вводного инструктажа по ОТ, Личной карточке обучения по безопасности труда с указанием даты проведения, с подписями инструктируемого и инструктирующего.

В каждом подразделении распоряжением (приказом) руководителя должен быть определен порядок контроля, исключающий допуск лиц к участию в производственной деятельности подразделения без проведения с ними вводного инструктажа по ОТ.

Основные вопросы И.:

- общие сведения об организации;
 - характерные особенности производства;
 - главные положения законодательства об ОТ;
 - *трудовой договор, рабочее время и время отдыха;*
 - *охрана труда женщин, молодежи;*
 - *льготы и компенсации;*
 - *правила внутреннего трудового распорядка* организации, ответственность за нарушение правил;
 - организация работы по ОТ;
 - ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием ОТ;
 - общие правила поведения работников на территории организации, в производственных и вспомогательных помещениях;
 - расположение основных цехов, служб, вспомогательных помещений;
 - основные *вредные и опасные производственные факторы*, характерные для данного производства;
 - методы и средства предупреждения *несчастных случаев и профессиональных заболеваний*: СИЗ, плакаты, *знаки безопасности*, сигнализация;
 - основные требования по предупреждению травматизма;
 - основные требования производственной санитарии и личной гигиены;
 - СИЗ, порядок и нормы их выдачи, сроки носки;
 - обстоятельства и причины несчастных случаев, *аварий, взрывов, пожаров*, произошедших в организации или на др. производствах из-за нарушения требований *безопасности*;
 - порядок расследования и оформления *несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*;
 - *пожарная безопасность*;
 - способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий; действия работников в *чрезвычайных ситуациях*; первая помощь пострадавшим.
- В отдельных отраслях экономики вместо вводного И. можно проводить обучение в порядке, установленном в отрасли. И. проводят в *кабинете по охране труда* или в др. специально оборудованном помещении.
- Первичный И.** – И. по ОТ, который проводится на *рабочем месте* до начала *производственной деятельности*:
- ◆ со всеми вновь принятыми в организацию;

- ◆ переведенными из др. подразделения организации;
- ◆ работниками перед выполнением новой для них работы;
- ◆ строителями, выполняющими строительно-монтажные работы на территории организации;

- ◆ студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику, а также перед изучением каждой новой темы при проведении практических занятий в учебных лабораториях, классах, мастерских, на участках, при проведении внешкольных занятий в кружках и секциях.

Непосредственный руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель) проводит И. с каждым работником индивидуально (или с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего *рабочего места*). При этом необходим показ безопасных приемов и методов труда.

Лица, не связанные с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструментов, хранением и применением сырья и материалов, первичный И. на рабочем месте не проходят. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного И., *утверждает руководитель организации* по согласованию с профсоюзным комитетом и службой ОТ.

Все работники, в т. ч. выпускники профтехучилищ, после первичного И. на рабочем месте должны в течение первых 2-14 смен (в зависимости от характера работы, *квалификации*) пройти *стажировку* под руководством лиц, назначенных приказом по цеху (участку).

Программа первичного И. на рабочем месте, согласованная со службой ОТ и профсоюзным комитетом, включает следующие вопросы:

- общие сведения о технологическом Процессе и оборудовании на данном *рабочем месте*, на производственном участке, в цехе; возникающие *опасные и вредные производственные факторы*;
 - безопасная *организация рабочего места*;
 - порядок подготовки к работе (проверка исправности оборудования, поисковых приборов, *блокировок, заземления* и др. *средств защиты*);
 - безопасные приемы и методы работы;
 - СИЗ на рабочем месте и правила пользования ими;
 - безопасное передвижение на территории цеха, участка;
 - *опасные зоны* машины, механизма, прибора; средства безопасности оборудования (предохранительные, тормозные устройства и ограждения, системы блокировки и сигнализации, знаки безопасности);
 - внутрицеховые транспортные и грузоподъемные средства и механизмы;
 - требования безопасности при погрузочно-разгрузочных работах и транспортировке грузов;
 - требования по предупреждению травматизма;
 - характерные причины аварий, взрывов, пожаров, *производственных травм*;
 - меры предупреждения аварий, взрывов, пожаров; обязательные действия в *опасных ситуациях*;

- места расположения средств пожаротушения, противоаварийной защиты и сигнализации, способы их применения.

Повторный И. — И. по ОТ, который проходят все работники, за исключением лиц, освобожденных от первичного И., независимо от их квалификации, стажа работы и образования не реже 1 раза в полугодие по программе первичного И. на рабочем месте в полном объеме. По согласованию с профсоюзными комитетами и соответствующими местными органами государственного надзора и контроля для некоторых категорий работников может быть установлен более продолжительный (до 1 года) срок проведения повторного И. Повторный И. проводят индивидуально или с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование в пределах общего рабочего места.

Внеплановый И. — И. по ОТ, который проводят:

- ◆ при введении в действие новых или переработанных *стандартов, правил по охране труда и инструкций по охране труда;*

- ◆ при изменении технологического процесса, замене (или модернизации) оборудования, приспособлений и инструмента, сырья, материалов и др. факторов;

- ◆ при нарушении работниками и учащимися требований ОТ, что может привести (или привело) к *производственной травме, отравлению, аварии, взрыву, пожару;*

- ◆ при *перерывах в работе:* для работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования ОТ, — более чем на 30 дней; для остальных работ — 60 дней;

- ◆ по требованию органов надзора и контроля.

И. проводят индивидуально или с группой работников одной профессии. Объем и содержание И. определяют в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

Целевой И. — И. по ОТ, который проводят:

- при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, какая-л. работа вне организации, цеха и т. п.);

- при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

- производстве работ, на которые оформляется *наряд-допуск*, разрешение и др. документы (в них делают запись об И.);

- при проведении массовых мероприятий с учащимися (экскурсии в организацию, спортивные соревнования и др.).



5.11. ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОРУ

Это обособленная, строго ограниченная во времени начальная часть трудового периода *работника* в организации, служащая для определения соответствия трудовых качеств и квалификации работника поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в *трудовом договоре*. Отсутствие в *трудовом договоре* условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления *трудового договора* (например, ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в *трудовой договор*, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения *трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, *коллективного договора*, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц:

- избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- не достигших возраста восемнадцати лет;
- окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения;
- избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- приглашенных на работу в порядке перевода от другого *работодателя* по согласованию между работодателями;
- заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено законодательством.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего *профсоюзного органа* и без выплаты *выходного пособия*.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня



5.12. КАРТА АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Это документ, содержащий сведения о фактических *условиях труда* на *рабочем месте*, применяемых *льготах, компенсациях, доплатах работникам* и о их соответствии действующему законодательству, нормам (выдачи спецодежды и др. СИЗ), а также рекомендации по улучшению УТ на данном рабочем месте (аналогичных рабочих местах) и, в случае необходимости, предложения об отмене (или о введении новых) льгот и компенсаций. В России форма и порядок заполнения К. а. р. м. по УТ (далее – Карта) приведены в Положении о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном постановлением Минтруда от 14 марта 1997 г. № 12.

Карта предназначена:

- для комплексной оценки существующих УТ на рабочем месте или в группе аналогичных рабочих мест; оценки травмобезопасности;
- выявления рабочих мест, не соответствующих нормам, правилам и стандартам *безопасности труда*;
- обоснования предоставления льгот и компенсаций за неблагоприятные УТ (доплаты к *тарифным ставкам, дополнительный отпуск, сокращенная рабочая неделя, пенсии на льготных основаниях*);
- разработки мероприятий, направленных на улучшение УТ и сохранение *здоровья работников*;
- ознакомления работников при приеме на работу с УТ, их влиянием на здоровье и необходимыми СИЗ.

В Карте фиксируют результаты гигиенической оценки УТ, оценки травмобезопасности рабочих мест, оценки обеспеченности работников СИЗ. При заполнении Карты используют планировки рабочих мест, техническую и технологическую документацию, результаты хронометража, гигиенических и психофизиологических исследований, проводимых на рабочих местах, критерии оценки вредности и опасности УТ, нормы выдачи спецодежды и защитных средств, законодательство для определения льгот и другие документы.

Каждая Карта имеет свой номер. В ней записывают наименование профессии и должности работника. Коды профессий и должностей работников указывают в соответствии с *Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов* ОК 016-94 (утвержден постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367, с изменениями и дополнениями 2000 г.).

К общим сведениям о рабочих местах относятся: численность работающих по штатному расписанию, форма *организации труда* (индивидуальная, бригадная и т. д.), форма организации производства (единичное, серийное, поточное, конвейерное и т. д.), наименование оборудования, выполняемая операция, наименование марки сырья и материалов.

Фактическое состояние УТ на рабочих местах определяется по результатам измерений всех имеющихся *вредных и опасных производственных факторов*: химических, физических, биологических, *тяжести труда и напряженности труда*.

Общая оценка УТ, класс и степень вредности устанавливаются по Руководству Р 2.2.2006-05 «Гигиеническая оценка факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденному руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 29 июля 2005 г. (введено в действие с 1 ноября 2005 г.). Оценка травмобезопасности рабочего места с указанием класса опасности производится на основании протокола оценки травмобезопасности рабочих мест. Итоговая общая оценка УТ по степени вредности и опасности устанавливается по наиболее высокому классу и степени вредности: в случае если 3 и более факторов относятся к классу 3.1, то общая оценка УТ соответствует классу 3.2; при наличии 2 и более факторов классов 3.2, 3.3, 3.4 УТ оцениваются соответственно на одну степень выше; при сокращении времени контакта (*защита временем*) с вредными факторами могут быть оценены как менее вредные, но не ниже класса 3.1.

В Карте делают отметку о наличии спецодежды, спецобуви и других СИЗ, закрепленных за работником на данном рабочем месте. Дается оценка соответствия выданных СИЗ требованиям нормативных документов (указывают ГОСТ и сертификаты на СИЗ).

В Карте приводится обоснование правильности предоставления льгот и компенсаций за неблагоприятные УТ – доплата к окладам или тарифным ставкам, выдача лечебно-профилактического питания, молока, сокращенная рабочая неделя, дополнительный отпуск, досрочная профессиональная пенсия по Спискам № 1 и № 2 в соответствии с действующим законодательством.

Размер доплат (в процентах к тарифной ставке, окладу) определяют в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78. Используют внесенные в Карту данные инструментальных замеров уровней *вредных производственных факторов* – сравнивают результаты полученных измерений с ПДУ физических параметров и ПДК вредных веществ, которые установлены санитарными нормами и правилами.

По классификации Гигиенических критериев класс 3.1 оценивается на 1 балл, класс 3.2 – на 2 балла, класс 3.3 – на 3 балла, класс 3.4 – на 4 балла. Баллы, установленные по степени вредности (3.1; 3.2; 3.3; 3.4), с учетом фактора времени определяются по формуле

$$B_i = B_{ст} \cdot T_i$$

где B_i – балл, соответствующий фактору рабочей среды;

$B_{ст}$ – балл, соответствующий вредности фактора (1, 2, 3, 4 балла); T_i – относительное время воздействия данного фактора в течение рабочей смены, определяемое в результате аттестации рабочих мест.

$T = 1$ при действии вредных и опасных производственных факторов (ВОПФ) в течение полной смены. Продолжительность воздействия ВОПФ определяется путем хронометража в процессе аттестации рабочих мест. Совокупность воздействия ВОПФ на рабочем месте определяется суммарным количеством баллов (Б):

$$B = \sum B_i = B_1 + B_2 + B_3 + \dots + B_n.$$

По суммарному количеству баллов устанавливают размер доплаты.

Количество баллов	Размер доплаты, %
до 2	4
2,1-4,0	8
4,1-6,0	12
6,1-8,0	16
8,1-10,0	24

Пример: работа электросварщика.

Класс 3.2 – по сварочному *аэрозолю*, класс 3.1 – по двуокиси марганца, класс 3.1 – по *озону*, класс 3.1 – по *шуму*, класс 3.1 – по температуре воздуха. Воздействие указанных вредных факторов производственной среды составляет 80 % *рабочего времени*.

B_1 (сварочный аэрозоль) = 2 балла \times 0,8 = 1,6 балла.

B_2 (двуокись марганца) = 1 балл \times 0,8 = 0,8 балла.

B_3 (озон) = 1 балл \times 0,8 = 0,8 балла.

B_4 (шум) = 1 балл \times 0,8 = 0,8 балла.

B_5 (температура воздуха) = 1 балл \times 0,8 = 0,8 балла.

Суммарное количество баллов $B = 4,8$ балла. По приведенной шкале размер доплаты составит 12 %.

Записи в Карте о праве работников на обеспечение лечебно-профилактическим питанием и молоком осуществляются в соответствии с Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными УТ, рационами лечебно-профилактического питания, нормами бесплатной выдачи витаминных препаратов и правилами бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утвержденными постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. № 14, а также нормами и условиями бесплатной выдачи молока или других равноценных продуктов работникам, занятым на работах с вредными УТ, утвержденными постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. № 13.

Запись о праве работника на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в Карте оформляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, с последующими изменениями и дополнениями).

Сведения о льготном пенсионном обеспечении приводятся в Карте в соответствии со Списками производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденными постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10.

В Карте записывают рекомендации по *режиму труда и отдыха*, подбору работников с учетом пола, возраста и др. для данного рабочего места; указывают периодичность *медицинских осмотров*. Комиссия, проводящая *аттестацию рабочих мест по условиям труда*, дает заключение о соответствии установленных льгот и компенсаций фактическим УТ, определяет мероприятия по улучшению УТ.

По результатам аттестации в Карте делают одну из следующих записей:

«Рабочее место аттестовано»; «Рабочее место условно аттестовано»; «Рабочее место не аттестовано».

Карту подписывают: председатель и члены аттестационной комиссии; работник(и). В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными условиями *трудового договора* являются характеристики УТ, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях, составленные на основании Карты.

См. также *Организация рабочего места, Условия труда, Экспертиза условий труда*.



5.13. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Это одна из важнейших форм *социального партнерства*, подготовки и заключения *коллективных договоров и соглашений*, обеспечивающих эффективную *социальную защиту работников*, разрешения *коллективного трудового спора*.

Любая из сторон *социального партнерства* имеет право инициировать К. п. по разработке, заключению и изменению *коллективного договора*. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале К. п., обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения К. п. ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению К. п. и их полномочий. Днем начала К. п. является день, следующий за днем получения инициатором проведения К. п. указанного ответа.

Представители сторон, участвующие в К. п. свободны в выборе вопросов, касающихся *социально-трудовых отношений* (например, ст. 37 ТК РФ). Российское законодательство соответствует в этом аспекте международно-правовым нормам. Конвенция МОТ 1949 г. № 98 о применении принципов права на организацию и ведение К. п. устанавливает, что они проводятся с целью регулирования УТ путем заключения коллективных договоров, и призывает осуществлять меры, способствующие полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между *работодателями* или организациями работодателей и организациями *работников*.

Согласно ст. 2 Конвенции МОТ 1981 г. (№ 154) о содействии К. п. термин «коллективные переговоры» означает:

- все переговоры, которые проводятся между предпринимателем или группой предпринимателей (одной или несколькими организациями предпринимателей) и

одной или несколькими организациями трудящихся в целях определения УТ и занятости;

- регулирование отношений между предпринимателями (или их организациями) и трудящимися (или организациями трудящихся).

В России порядок ведения К. п. установлен ст. 37 ТК РФ.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения К. п., разработки единого проекта *коллективного договора* и заключения *коллективного договора* (далее – единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале К. п. по подготовке, заключению или изменению *коллективного договора* от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале К. п. от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале К. п. от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения К. п. в соответствии с положениями ст. 37 ТК РФ, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных К. п. известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то К. п. начи-

наются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в К. п., в течение одного месяца со дня начала К. п. сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на К. п. является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению К. п.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения К. п.

Участники К. п., другие лица, связанные с ведением К. п., не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения К. п. определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Если в ходе К. п. не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе К. п. по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ст. 38 ТК РФ.

Для лиц, участвующих в К. п., установлены *гарантии и компенсации*. Они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на 3 месяца (ст. 39 ТК РФ). Исчисление средней заработной платы осуществляется в соответствии с правилами, определенными в ст. 139 ТК РФ.

Все затраты, связанные с участием в К. п., компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг *экспертов*, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением. Представители работников, участвующие в К. п., в период их ведения не могут быть (без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа) подвергнуты *дисциплинарному взысканию*, переведены на др. работу или уволены по инициативе администрации (работодателя), если только они не совершили *дисциплинарный проступок*, за который предусмотрено увольнение с работы.



5.14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Это правовой акт, регулирующий *социально-трудовые отношения* в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый *работниками и работодателем* в лице их представителей. Порядок разработки и принятия К. д. определен законодательством государства. К. д. могут заключаться не только в

организации, обладающей правами *юридического лица*, но и в ее филиалах и представительствах — при условии соответствия их организационных форм законодательству.

Если на организацию распространяется соответствующее (отраслевое, межотраслевое, территориальное, региональное и генеральное) *соглашение*, то К. д. базируется на нормативных актах более высоких по отношению к нему уровней. К. д. не может содержать условий, снижающих уровень прав и *гарантий*, установленных в этих актах. Возможны только расширения и конкретизация этих гарантий с учетом финансово-экономических возможностей данной организации.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта К. д. в течение 3 месяцев со дня начала *коллективных переговоров* стороны должны подписать К. д. на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут разрешаться в ходе дальнейших коллективных переговоров или в соответствии с законодательством.

В К. д. могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда, выплаты пособий, *компенсаций*;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных К. д.;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- *рабочее время и время отдыха*, включая вопросы предоставления отпусков, их продолжительности;
- улучшение *условий и охраны труда* работников, в т. ч. женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая *безопасность* и охрана *здоровья* работников на производстве;
- гарантии и льготы для работников, совмещающих работу с *обучением*;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением К. д., порядок внесения в него изменений и дополнений;
- ответственность сторон;
- обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от *забастовок* при выполнении условий К. д.

Вопросы условий и охраны труда могут быть выделены в специальное соглашение по ОТ, которое является в этом случае приложением к К. д.

Коллективные переговоры могут вестись и по др. вопросам, которые (в случае достижения согласия) включаются в К. д. Если в законодательстве о *труде* содержится прямое предписание об обязательном закреплении в К. д. тех или иных нормативных положений, то они должны быть включены в К. д.

К. д. заключается на срок не менее 1 года и не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в К. д. Стороны

имеют право продлить действие К. д. на срок не более 3 лет, после чего они должны заключить новый К. д. Заключение К. д. на определенный срок выгодно обеим сторонам: работодатель имеет возможность планировать свою хозяйственную деятельность на фиксированный период времени; работники получают гарантию стабильности их социального положения.

Действие К. д. распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие К. д., заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

К. д. сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения *трудового договора* с руководителем организации.

При смене формы собственности организации К. д. сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения К. д. сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового К. д. или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации К. д. сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



5.15. ТРУДОВОЙ СПОР

Это неурегулированные разногласия между *работодателем* (работодателями, их представителями) и *работниками* (их представителями) по вопросам *трудовых отношений*. Индивидуальный Т. с. разрешается в органах по рассмотрению индивидуальных Т. с. Коллективный Т. с. разрешается сторонами самостоятельно по специальной процедуре.

Индивидуальный Т. с. – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, *коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора* (в т. ч. об установлении или изменении индивидуальных *условий труда*), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных Т. с.

Индивидуальным Т. с. (далее – ИТС) признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Органами по рассмотрению ИТС являются *комиссии по трудовым спорам* в организациях и суды. Особенности рассмотрения ИТС отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.

Заявление работника, поступившее в комиссию по Т. с, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия по Т. с. обязана рассмотреть ИТС в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. ИТС рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение ИТС в отсутствие работника (или его представителя) допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника (или его представителя) на заседание указанной комиссии рассмотрение ИТС откладывается. В случае вторичной неявки работника (или его представителя) без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении ИТС повторно в пределах установленного срока.

Комиссия по Т. с. имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По ее требованию *руководитель организации* обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы. Заседание комиссии по Т. с. считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по Т. с. ведется протокол, который подписывается председателем данной комиссии (или его заместителем) и заверяется печатью комиссии.

В судах рассматриваются ИТС по заявлениям работника, работодателя или *профессионального союза*, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по Т. с. либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по Т. с, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по Т. с. не соответствует законам или иным нормативным правовым актам. В судах рассматриваются ИТС по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

В судах рассматриваются также ИТС: лиц, получивших отказ в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – *физических лиц*; лиц, считающих, что они подверглись *дискриминации*.

Коллективный Т. с. – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения УТ (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного

структурного подразделения) в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение 1 месяца со дня получения указанных требований.

Порядок разрешения коллективного Т. с. (далее – КТС) состоит из следующих этапов: рассмотрение КТС *примирительной комиссией*; рассмотрение КТС с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Рассмотрение КТС примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны КТС переходят к рассмотрению КТС с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Ни одна из сторон КТС не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего КТС. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные законодательством. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон КТС. В соответствии с законодательством разных стран работники имеют право на *забастовку* как способ разрешения КТС.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению КТС либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения КТС, то работники или их представители вправе приступить к организации *забастовки*. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию в забастовке или отказу от участия в ней. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие. В процессе урегулирования КТС, включая проведение забастовки, запрещается *локаут*.



5.16. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР

Это разногласия между *работниками* (их представителями) и *работодателями* (их представителями) по поводу установления и изменения УТ (включая *заработную плату*), заключения, изменения и выполнения *коллективных договоров, соглашений*, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Днем начала К. т. с. считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования *профессиональных союзов* и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам *социального партнерства*. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию К. т. с. В этом случае государственный орган по урегулированию К. т. с. обязан проверить получение требований другой стороной К. т. с.

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования *профессиональных союзов* (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований. Порядок разрешения К. т. с. состоит из следующих этапов: рассмотрение К. т. с. *примирительной комиссией*, рассмотрение К. т. с. с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Рассмотрение К. т. с. примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон К. т. с. в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию К. т. с. для уведомительной регистрации спора. Ни одна из сторон К. т. с. не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию К. т. с. обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего К. т. с. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные законодательством. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон К. т. с.

Работники имеют право в установленном законодательством порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения К. т. с, включая период организации и проведения забастовки.

Работники имеют право на *забастовку* как способ разрешения К. т. с. Если примирительные процедуры не привели к разрешению К. т. с. либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения К. т. с, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию в забастовке или отказу от участия в ней. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие. В процессе урегулирования КТС, включая проведение забастовки, запрещается *локаут*.



5.17. КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Это орган досудебного разрешения *индивидуального трудового спора*.

Комиссии по трудовым спорам (далее — К.) образуются по инициативе *работников* и (или) *работодателя* из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в К. избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в К. руководителем организации.

К. рассматривает *индивидуальные трудовые споры*, возникающие в организациях, за исключением споров, по которым законодательством установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается К., если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Заявление работника, поступившее в К., подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. К. обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается только по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание К. рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин К. может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного законодательством.

К. имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию К. руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы. Заседание К. считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

К. принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении К. указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда *трудовой спор* рассматривается К. структурного подразделения организации – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- даты обращения в К. и рассмотрения спора, существо спора;

- фамилии, имена, отчества членов К. и других лиц, присутствовавших на заседании;

- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

- результаты голосования.

Копии решения К., подписанные председателем К. или его заместителем и заверенные печатью К., вручаются работнику и руководителю организации в течение трёх дней со Дня принятия решения.

Решение К. подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения К. в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным Документом. Удостоверение не выдается, если работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Решение К. может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения К.



5.18. КОМИТЕТ (КОМИССИЯ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Это рабочий орган управления *охраной труда* в организации, обеспечивающий согласованные действия *работодателя* и *работников*, направленные на создание здоровых и безопасных условий *труда* в организации. В России комитеты (комиссии) по ОТ (далее – К.) стали создаваться в организациях с 1993 г. в связи с принятием Основ законодательства Российской Федерации об охране труда. Такие К. существуют во многих европейских странах, наибольший опыт – в Германии. В организациях К. осуществляют свою деятельность на основе Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, которое утверждается органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, *профессиональных союзов* или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Если в организации нет ни одной первичной профсоюзной организации, то в состав К. могут войти представители работников, избранные на общем собрании (конференции) коллектива работников организации. Если в организации работает *служба охраны труда*, то в состав К., как правило, включаются специалисты этой службы. Со стороны работников в К. могут войти *уполномоченные (доверенные)*

лица по охране труда (напр., из профсоюзов). Представители работодателей назначаются приказом (распоряжением) по организации. Создание К. оформляется соответствующим *локальным нормативным актом* (приказом руководителя организации по согласованию с *профсоюзным оцгтт*).

В России порядок формирования и организации деятельности совместных К. установлены в Типовом положении о комитете, (комиссии) по охране труда, утвержденном приказом Минздрава от 29 мая 2006 г. № 413. Положение о К. организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Условия создания, деятельность и срок полномочий К. оговариваются в *коллективном договоре* или др. совместном решении работодателей и уполномоченных работниками представительных органов. Члены К. выполняют свои обязанности на общественных началах, если иное не оговорено в коллективном договоре.

К. организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований ОТ, предупреждению производственного травматизма и *профессиональных заболеваний*, а также организует проведение проверок УТ и ОТ на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу *коллективного договора* (соглашения) об ОТ.



5.19. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ

Это контрольные *медицинские обследования* состояния здоровья работников; один из важнейших компонентов первичной *профилактики профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний*. В соответствии с Основами законодательства разных стран для предупреждения *профессиональных заболеваний* работники отдельных профессий, производств, *предприятий*, учреждений и организаций, перечень которых утверждается правительством, проходят обязательные предварительные и периодические М. о. Порядок проведения предварительных и периодических М. о. *работников* и медицинские регламенты допуска к профессии определены соответствующими приказами ответственных министерств.

Предварительный М. о. человек проходит при поступлении на работу. Задача медицинского персонала — определить, можно ли данному человеку по состоянию здоровья работать в условиях данного производства или профессии.

Предварительный медицинский осмотр:

- оценка индивидуальных факторов риска развития профзаболеваний с учетом половых, возрастных, конституциональных и генетических особенностей развития организма;
- выявление вредных привычек, наркомании, хронического алкоголизма;
- индивидуальное определение противопоказаний к работе во вредных условиях согласно перечню общих и дополнительных противопоказаний к допуску на работы в контакте с вредными, опасными веществами и *производственными*

факторами, а также на работы в соответствии с приложениями № 1 и № 2 к приказу ответственного министерства.

Профилактический М. о. проводится периодически и является динамическим наблюдением за состоянием здоровья работников в условиях воздействия *профессиональных вредностей*. Задачи: профилактика и своевременное установление начальных признаков профессиональных заболеваний; выявление общих заболеваний, препятствующих продолжению работы с вредными, опасными веществами и производственными факторами; предупреждение несчастных случаев.

Периодический медицинский осмотр:

♦ оценка состояния реактивности и резистентности организма к воздействию вредных профессиональных факторов по критериям, характеризующим функцию органов-мишеней (специфические и неспецифические реакции);

♦ выявление патологических нарушений, указывающих на несоответствие состояния здоровья выполняемой работе (по профессиональному и общему заболеванию);

♦ определение профилактических и реабилитационных мероприятий для восстановления нарушенных функций и адаптации *условиям труда*, адекватным состоянию здоровья.

Органы ГСЭН (Госпотребнадзора) осуществляют текущий санитарный надзор на промышленных предприятиях в соответствии с утвержденным Перечнем вредных, опасных веществ и производственных факторов и работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры. Администрация предприятия в соответствии с заключением ЦГСЭН составляет поименный список работников, которые должны проходить периодические М. о., и представляет данные в лечебно-профилактическое учреждение.

Профилактические М. о. осуществляются в соответствии с утвержденным порядком и медицинскими регламентами, включающими в себя перечень врачей, участвующих в проведении этих М. о., и необходимых лабораторных и функциональных исследований лечебно-профилактическими учреждениями (вне зависимости от организационно-правовой формы и ведомственной принадлежности при наличии соответствующей *лицензии*). Основным лицом, проводящим М. о. и оформляющим окончательное заключение, является врач лечебно-профилактического учреждения (врач-терапевт, врач общей практики) или *врач-профпатолог*. Сроки проведения осмотров должны соответствовать установленной периодичности.

Принципиально новым подходом при решении вопросов *экспертизы профессиональной пригодности* является двухуровневое проведение периодических М. о. Углубленные М. о. (каждые 2-5 лет) работающих с опасными и вредными факторами труда осуществляются в *центрах профпатологии*. Итоги всех М. о. оформляют в виде индивидуальных заключений о годности человека к работе по данной специальности либо о его временном или постоянном переводе на др. работу (трудовые рекомендации). В случае появления у работника признаков профессионального заболевания он направляется лечащим врачом, руководителем лечебно-профилактического учреждения или профпатологом в установленном порядке в центр профпатологии для специального обследования с целью уточне-

ния диагноза и установления связи заболевания с профессиональной деятельностью. Все лица с выявленными профессиональными заболеваниями либо отклонениями в состоянии здоровья, которые можно связать с профессиональным фактором, должны находиться под наблюдением лечащего врача или врача — специалиста по профилю заболевания, или врача-профпатолога.

По результатам периодических М. о. составляются заключительные акты и принимаются решения не только о продолжении и прекращении *производственной деятельности* в предлагаемых условиях, но и о проведении оздоровительных мероприятий среди работников, а также санитарно-гигиенических оздоровительных мероприятий на производстве.



5.20. НОЧНОЕ ВРЕМЯ И НОЧНОЙ ТРУД

Ночное время – это время с 22 ч до 6 ч.

Продолжительность работы (смены) в Н. в. сокращается на 1 ч без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в Н. в. для *работников*, которым установлена сокращенная продолжительность *рабочего времени*, а также для работников, принятых специально для работы в Н. в., если иное не предусмотрено *коллективным договором*.

Продолжительность работы в Н. в. уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по *условиям труда*, а также на *сменных работах* при 6-дневной рабочей неделе с 1 выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, *локальным нормативным актом*.

К работе в Н. в. не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и др. категорий работников в соответствии с *Трудовым кодексом Российской Федерации* и иными федеральными законами.

Могут привлекаться к работе в Н. в. – только с письменного согласия работников и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию *здоровья* в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке:

- ◆ женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- ◆ инвалиды;
- ◆ работники, имеющие детей-инвалидов;
- ◆ работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- ◆ матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- ◆ опекуны детей в возрасте до 5 лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в Н. в.

Порядок работы в Н. в. творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми правительством с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться *коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.*

Работа в Н. в. оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размеры доплат не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Ночной труд – это любая работа, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полночью и 5 часами утра, устанавливаемого компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями *работодателей и работников* или *коллективными договорами.*



5.21. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. ОБЯЗАННОСТИ СТРАХОВАТЕЛЯ И СТРАХОВЩИКА

Социальное страхование – это определенный условиями договора страхования и законодательством объем требований, предъявляемых к страхователю (далее – С). Обязанности С. могут различаться в зависимости от вида страхования, а также от правил, действующих в той или иной страховой компании. С. несет определенные обязанности при заключении страхового договора, в период его действия, при наступлении *страхового случая* и по окончании срока действия договора.

Одна из основных обязанностей С. — своевременная и полная уплата *страховых взносов*. Во многих страховых организациях перед заключением договора от С. требуют представления определенных сведений о нем и о его имуществе, от которых может зависеть величина ожидаемых убытков по договору.

В соответствии с действующим законодательством С. обязан:

- встать на учет и сняться с учета у страховщика в сроки, установленные федеральными законами о конкретных видах *обязательного социального страхования*;
- уплачивать в установленные сроки и в надлежащем размере страховые взносы;

- представлять страховщику сведения, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета уплаченных страховых взносов (обязательных платежей);

- вести учет страховых взносов и представлять страховщику в сроки, определенные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, отчетность по установленной форме;

- предъявлять страховщику для проверки документы по учету и перечислению страховых взносов (обязательных платежей), расходованию средств обязательного социального страхования;

- выплачивать определенные виды *страхового обеспечения* застрахованным лицам при наступлении страховых случаев в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Невыполнение С. своих обязанностей влечет за собой наложение тех или иных *санкций*.

Обязанности страховщика – это определенный условиями договора страхования и законодательством объем требований, предъявляемых к страховой организации. По видам обязательного страхования к страховщику (далее — С.) предъявляется требование обеспечить учет всех возможных страхователей и сбор всех причитающихся с них страховых платежей.

Важнейшей обязанностью С. является своевременная и полная выплата в случаях, предусмотряемых условиями страхования, страховых сумм. Страховые организации несут также определенные обязанности перед государством: соблюдение страхового законодательства, представление необходимых сведений о своей деятельности органам страхового надзора, уплата причитающихся налоговых и др. платежей.

В соответствии с действующим законодательством С. обязан:

- подготавливать (с учетом мнения *работодателей* и *профессиональных союзов*) обоснование тарифов *страховых взносов*;

- обеспечивать сбор страховых взносов, а также своевременную *выплату страхового обеспечения* (независимо от назначения экспертизы для проверки наступления *страхового случая*);

- регулярно информировать в установленном порядке страхователей, застрахованных лиц, государственные, общественные организации о своем финансовом состоянии и принимать меры по обеспечению своей финансовой устойчивости;

- обеспечивать контроль за правильным начислением, своевременной уплатой и перечислением страховых взносов страхователями, а также за расходами на *обязательное социальное страхование*, предусмотренными федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования;

- контролировать правильность и своевременность назначения и выплаты страхового обеспечения застрахованным лицам;

- осуществлять учет страховых взносов;

- осуществлять регистрацию страхователей;

- осуществлять ведение единого учета застрахованных лиц и страхователей, поступления и расходования средств обязательного социального страхования на основе единых (универсальных) идентификационных знаков;

- бесплатно предоставлять страхователям и застрахованным лицам либо их представителям, а также государственным и общественным организациям информацию о своей деятельности, за исключением конфиденциальной информации, порядок передачи которой устанавливается законодательством;

- бесплатно информировать и консультировать страхователей о нормативных правовых актах по вопросам обязательного страхования;

- осуществлять обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний лиц, имеющих право на его получение и выехавших на постоянное место жительства за пределы государства;

- исполнять решения государственной инспекции труда по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разъяснять застрахованным лицам и страхователям их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- аккумулировать капитализированные платежи в случае ликвидации страхователя;

- осуществлять необходимые меры, обеспечивающие финансовую устойчивость системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая формирование резервов средств на осуществление указанного вида социального страхования, в соответствии с законом о бюджете *Фонда социального страхования* на соответствующий финансовый год;

- обеспечивать конфиденциальность полученных в результате своей деятельности сведений о страхователе, о застрахованном лице и о лицах, имеющих право на получение страховых выплат.

Обязательное социальное страхование – это часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с законодательством страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в т. ч. по независящим от них обстоятельствам. О. с. с. входит в систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на *компенсацию* и минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством, иных категорий граждан вследствие *трудового увечья* или *профессионального заболевания* и др. заболеваний, *инвалидности*, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения *медицинской помощи*, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством социальных *страховых рисков*, подлежащих О. с. с.

Принцип обязательности в равной степени распространяется на страхователя и страховщика. Страхователь обязан вносить страховые платежи по действующим ставкам. Страховщик обязан выплачивать страховое возмещение во всех предусмотренных *страховых случаях*. О. с. с. проводится на основе соответствующих законодательных актов, в которых определены:

- ◆ перечень объектов, подлежащих страхованию;
- ◆ объем страховой ответственности;
- ◆ уровень (нормы) *страхового обеспечения*;
- ◆ основные права и обязанности сторон, участвующих в страховании;
- ◆ порядок установления тарифных ставок страховых платежей либо
- ◆ средние их размеры (с предоставлением права соответствующим органам дифференцировать тарифные ставки); порядок внесения страховых платежей.

Страховые органы должны ежегодно проводить регистрацию страхователей и взимать страховые платежи. Страхователи уплачивают эти платежи в определенные законом сроки. Обязательная форма исключает выборочность страхования, присущую добровольной форме, что позволяет применять тарифные ставки, обеспечивающие высокую финансовую устойчивость страховых операций.

Основные принципы осуществления О. с. с:

- устойчивость финансовой системы О. с. с, обеспечиваемая на основе эквивалентности страхового обеспечения и *страховых взносов*;
- всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность реализации застрахованными лицами своих социальных гарантий;
- государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по О. с. с. независимо от финансового положения страховщика;
- государственное регулирование системы О. с. с;
- паритетность участия представителей субъектов О. с. с. в органах управления системы О. с. с;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов в бюджеты фондов конкретных видов О. с. с;
- ответственность за целевое использование средств О. с. с;
- обеспечение надзора и общественного контроля;
- автономность финансовой системы О. с. с.



5.22. ОГРАНИЧЕНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Это установленные *трудовым законодательством* ограничения по применению *труда* ряда *работников* в зависимости от состояния их *здоровья* или от их *возраста* с целью защиты здоровья и жизни этих работников.

В соответствии, например, с ТК РФ ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с *вредными и (или) опасными условиями труда*, на подземных работах, на работах вахтовым методом.

Запрещается:

- применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;
- направление беременных женщин в *служебные командировки*, привлечение их к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, к *сверхурочной работе*, к работе в *ночное время*.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Не допускается расторжение *трудового договора* с беременными женщинами по инициативе *работодателя*, за исключением случаев ликвидации организации. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на др. работу, исключающую воздействие неблагоприятных *производственных факторов*, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе — до достижения ребенком возраста полутора лет.

Особые ограничения и гарантии предусмотрены в отношении инвалидов. Предельная продолжительность *рабочего времени* инвалидов устанавливается на основе медицинского заключения. Для инвалидов I и II групп установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 ч в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы.



5.23. ПРИОСТАНОВКА РАБОТЫ

Это временное прекращение работы организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования. Запрещают работу в установленном порядке

должностные лица органов *государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с полномочиями, предоставленными законодательством, *государственные инспекторы труда* имеют право временно запрещать (на срок до 5 суток) работу организации, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований ОТ, создающих угрозу жизни и здоровью людей и окружающей среде, до вынесения решения судебным органом об административном приостановлении их деятельности (эксплуатации).

В России в соответствии с Указом Президента от 20.05.2004 г. № 649 образована Федеральная служба по технологическому, экологическому и атомному надзору, должностные лица которой выдают обязательные для исполнения предписания о П. р., ведущихся с нарушением требований промышленной безопасности, а также проводимых с нарушением требований ядерной и радиационной безопасности и представляющих опасность для людей и окружающей среды.

ТК РФ предоставил право *работникам* в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив *работодателя* в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом не допускается П. р. в:

- органах и организациях Вооруженных сил; государственными служащими;
- организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств и оборудования;
- организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, – энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи.



5.24. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Это время, в течение которого *работники* находятся в распоряжении *работодателя* или других лиц, которые имеют право требовать от них услуг, или в течение которого собственники перевозочных средств или члены их семей заняты выполнением за свой счет работы, связанной с перевозочным дорожным средством, его пассажирами или грузом, причем эта продолжительность состоит из:

- времени, посвященного работе, выполняемой при пробеге перевозочного средства;
- времени, затраченного для выполнения *вспомогательной работы*;
- периодов простоя присутствия (дежурства);
- промежуточных периодов отдыха или перерыва в работе, допустимая продолжительность которых устанавливается компетентным органом власти (ст. 4 Конвенции 67 МОТ).

Время, затраченное работающими по найму водителями на вождение и другие работы во время передвижения транспортного средства; *вспомогательную ра-*

боту, связанную с транспортным средством, его пассажирами или его грузом (ст. 4 Конвенции 153 МОТ).



5.25. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Это работа, производимая *работником* по инициативе *работодателя* за пределами установленной для работника продолжительности *рабочего времени*, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к С. р. производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и *здоровью* людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Привлечение *работодателем работника* к С. р. без его согласия допускается в следующих случаях:

- ◆ при производстве работ, необходимых для предотвращения *катастрофы*, производственной *аварии* либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- ◆ при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- ◆ при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В др. случаях привлечение к С. р. допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к С. р. беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, др. категорий работников. Привлечение к С. р. инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в со-

ответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от С. р.

С. р. не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение 2 дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет всех С. р., выполненных каждым работником.

Основанием для привлечения работника к С. р. является приказ (распоряжение) работодателя. Работа признается сверхурочной и тогда, когда она производилась по указанию непосредственного руководителя работ (мастера, начальника участка и т. д.). Однако во всех случаях привлечение к С. р. возможно только с письменного согласия работника. Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обязанностей работника или нет.



5.26. СМЕННАЯ РАБОТА

Это работа в 2, 3 или 4 смены; вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При С. р. каждая группа *работников* должна производить работу в течение установленной продолжительности *рабочего времени* в соответствии с графиком сменности. Составляя графики сменности, *работодатель* учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к *коллективному договору*; доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение 2 смен подряд запрещается.

По оценке *Международной организации труда* (МОТ) в Канаде в многосменных режимах постоянно работает 25 % всего трудоспособного населения, в Швеции – 10 %, в Японии – 10 млн человек, в США – около 22 млн человек. Главной причиной широкого распространения многосменных режимов работы для нетрадиционных профессий является быстрое внедрение современных автоматизированных технологий.

Считается, что 20 % всех сменных работников полностью адаптируются к работе в многосменном режиме и довольны им. Еще 20 % не могут адаптироваться к такому виду *трудовой деятельности* и, как результат, страдают от физических и психических перегрузок. Сменная (особенно ночная работа) нарушает естественный ритм биологических функций организма. Отмечено, что лица, работающие ночью, имеют более низкую производительность труда по сравнению с работниками дневных смен. В этот период увеличивается число *несчастных случаев на производстве*, «ночные» травмы имеют более тяжелый характер. При сменном режиме работы и 8-часовой продолжительности смены у работников формируется состояние напряжения и перенапряжения. Нервно-психическое напряжение при наличии сменного режима способствует формированию невротических расстройств, заболеваний сердечно-сосудистой и пищеварительной систем.

Рациональные *режимы труда и отдыха* при сменном режиме работы направлены на оптимизацию *труда* нервно-напряженных профессий (диспетчеры, агенты аэропортов, операторы теле- и радиовещания, операторы роботизированных технологических комплексов и др.). После ночной смены целесообразно спланировать **часы** сна и строго придерживаться этого распорядка. Сон должен быть разделен на 2 этапа: утром после работы (5-6 ч) и вечером перед выходом на работу (1-2 ч). Хроническое недосыпание ведет к переутомлению, ухудшению самочувствия работников и в итоге к снижению эффективности труда, развитию предпатологических изменений. В таких случаях работникам в индивидуальном порядке необходимо предоставлять по возможности 2 дня для отдыха.

Труд многосменных профессиональных групп операторов по обслуживанию сложных непрерывных технологических процессов часто связан с 12-часовыми рабочими сменами. Для компенсации неблагоприятного воздействия *трудовой нагрузки* у операторов при 12-часовой дневной смене рекомендуется предоставлять 4 регламентированных перерыва в счет рабочего времени с общей продолжительностью около 40 мин (1-й – через 1,5-2 ч от начала работы; 2-й – через 1-1,5 ч после первого обеденного перерыва; 3-й — через 1-1,5 ч после второго обеденного перерыва; 4-й – за 1 час до окончания работы). Продолжительность 1 регламентированного перерыва – 8-10 мин. Рекомендуется индивидуально (по необходимости) вводить через каждый час работы микропаузы (продолжительностью по 3-5 мин каждая), во время которых можно выполнять комплексы из 2-3 упражнений и самомассаж.

В ночную смену операторам следует предоставлять регламентированные перерывы в счет рабочего времени через 1 час работы по 5-8 мин. В промежутке между 1-м и 2-м обеденными перерывами, т. е. через 1,5-2 ч после 1-го обеденного перерыва (глубокие часы ночи) рекомендуется предоставлять индивидуальный отдых на 45-60 мин при подмене отдыхающего для кратковременного сна и отдыха в *помещении*, специально оборудованном вблизи *рабочих мест*, а также для приема горячего чая, кофе, кислородных коктейлей и т. д.

Распространенные формы организации С. р. на *предприятиях* — это понедельное чередование смен в графике с 2 выходными днями в конце недели (медленная ротация) или быстрое чередование (через 3-4 дня) смен в цикле (быстрая ротация). В первом случае недостатки графика связаны с длительным периодом работы в ночную и вечернюю смены. Работа в ночную смену 5 дней подряд не приводит к существенному сбою биоритмов, но ведет к кумуляции утомления из-за недосыпания в течение недели. Во втором случае в связи с коротким периодом ночных смен отсутствует дефицит сна, что является положительным моментом.

При сменном графике работы положительно влияют на функциональное состояние организма сеансы аутотренинга. Аутотренинг улучшает функции ЦНС у лиц с повышенным уровнем тревожности.



5.27. СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ)

Это средства, используемые *работником* для предотвращения или уменьшения воздействия *вредных и опасных производственных факторов*, а также для защиты от загрязнения. Применяются в тех случаях, когда *безопасность* работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и *средствами коллективной защиты*. Маркировка СИЗ должна соответствовать ГОСТ 12.4.115 и стандартам на маркировку конкретных СИЗ.

В зависимости от назначения СИЗ подразделяют на классы:

- костюмы изолирующие;
- средства защиты органов дыхания;
- одежда специальная защитная;
- средства защиты ног;
- средства защиты рук;
- средства защиты головы;
- средства защиты лица;
- средства защиты глаз;
- средства защиты органа слуха;
- средства защиты от падения с высоты и др. предохранительные средства;
- средства дерматологические защитные; средства защиты комплексные.

Костюмы изолирующие включают: пневмокостюмы; гидроизолирующие костюмы; скафандры.

Средства защиты органов дыхания включают: *противогазы; респираторы; самоспасатели; пневмошлемы; пневмомаски; пневмокуртки.*

Одежда специальная защитная включает: тулупы, пальто; полупальто, полубубки; накидки; плащи, полуплащи; халаты; костюмы; куртки, рубашки; брюки, шорты; комбинезоны, полукombineзоны; жилеты; платья, сарафаны; блузы, юбки; фартуки; наплечники.

Средства защиты ног включают: сапоги; сапоги с удлиненным голенищем; сапоги с укороченным голенищем; полусапоги; ботинки; полуботинки; туфли; бахилы; галоши; боты; тапочки (сандалии); унты, чувяки; щитки, ботфорты, наколенники, портянки.

Средства защиты рук включают: рукавицы; перчатки; полуперчатки; напальчники; наладонники; напульсники; нарукавники, налокотники.

Средства защиты головы включают: *каска* защитные; *шлемы*, подшлемники; шапки, береты, шляпы, колпаки, косынки, накомарники.

Средства защиты глаз включают: очки защитные.

Средства защиты лица включают: щитки защитные лицевые.

Средства защиты органа слуха включают: *противошумные шлемы; противошумные вкладыши; противошумные наушники.*

Средства защиты от падения с высоты и др. предохранительные средства включают: *предохранительные пояса*, тросы; ручные захваты, манипуляторы; наколенники, налокотники, наплечники.

Средства дерматологические защитные включают: защитные средства (*защиты кожи*); *очистители кожи*.

СИЗ органов дыхания (СИЗОД) – дыхательный аппарат, противогаз, респиратор, носимое на человеке техническое устройство, обеспечивающие защиту организма от ингаляционного воздействия вредных и опасных химических и др. веществ, присутствующих в воздухе в виде *аэрозолей, паров* или *газов*, а также при недостатке кислорода в воздухе. СИЗОД — общее понятие. К этому классу относят респираторы, противогазы, дыхательные аппараты, которые различаются по принципу действия и, соответственно, по назначению на фильтрующие и изолирующие.

Фильтрующие СИЗОД предназначены для защиты органов дыхания от ингаляционного воздействия вредных и опасных химических и др. веществ, присутствующих в воздухе в виде аэрозолей, паров или газов, в условиях достаточного (более 17 % по объему) содержания кислорода в воздухе. В зависимости от конструктивных особенностей и условий использования делятся на противогазы и респираторы (к этой же группе относятся и фильтрующие самоспасатели); в зависимости от назначения – на противоаэрозольные, противогазовые, комбинированные (газопылезащитные, противогазоаэрозоль-ные), т. е. для применения в условиях одновременного присутствия в окружающем воздухе газов, паров и аэрозолей различных вредных и опасных веществ, включая и биологические аэрозоли.

Изолирующие СИЗОД предназначены для защиты органов дыхания в условиях недостаточного (менее 17 % по объему) содержания кислорода в воздухе и (или) высокого содержания (концентрации) вредных и опасных веществ. Их называют также дыхательными аппаратами. В зависимости от способа подачи воздуха (дыхательной смеси) в *лицевую часть* изолирующие СИЗОД делятся на шланговые и автономные. Шланговые СИЗОД: самовсасывающие аппараты, в которых воздух поступает по шлангу из чистой зоны за счет дыхательных усилий человека (напр., противогаз ПШ-1); аппараты с принудительной подачей чистого воздуха в лицевую часть с помощью воздуходувки (противогаз ПШ-РВ), вентиляторов или от компрессорной сети, после предварительной его очистки. К автономным СИЗОД относятся аппараты, снабженные баллонами со сжатым воздухом, кислородом или с химически связанным кислородом, а также изолирующие респираторы и самоспасатели. Эти типы СИЗОД состоят из лицевой части и устройства, обеспечивающего очистку вдыхаемого воздуха (*фильтра*), или источника смеси для дыхания (воздух, кислород).



5.28. СРЕДСТВА КОЛЛЕКТИВНОЙ ЗАЩИТЫ (СКЗ)

Это средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников *вредных и опасных производственных факторов*, а также для защиты от загрязнения.

В зависимости от назначения СКЗ подразделяют на классы:

- средства нормализации воздушной среды *производственных помещений и рабочих мест* (от повышенного или пониженного барометрического давления и его резкого изменения, повышенной или пониженной влажности воздуха, повышенной или пониженной *ионизации воздуха*, повышенной или пониженной концентрации кислорода в воздухе, повышенной концентрации вредных *аэрозолей* в воздухе);
- средства нормализации *освещения* производственных помещений и рабочих мест (пониженной *яркости*, отсутствия или недостатка естественного света, пониженной видимости, дискомфортной или слепящей *блёскости*, повышенной пульсации светового потока, пониженного *индекса цветопередачи*);
- средства защиты от повышенного уровня *ионизирующих излучений*;
- средства защиты от повышенного уровня *инфракрасных излучений*;
- средства защиты от повышенного или пониженного уровня *ультрафиолетовых излучений*;
- средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений;
- средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей;
- средства защиты от повышенного уровня *лазерного излучения*;
- средства защиты от повышенного уровня *шума*;
- средства защиты от повышенного уровня *вибрации* (общей и локальной);
- средства защиты от повышенного уровня *ультразвука*;
- средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний;
- средства защиты от поражения электрическим током;
- средства защиты от повышенного уровня статического электричества;
- средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок;
- средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов;
- средства защиты от воздействия механических факторов (движущихся машин и механизмов; подвижных частей производственного оборудования и инструментов; перемещающихся изделий, заготовок, материалов; нарушения целостности конструкций; обрушивающихся горных пород; сыпучих материалов; падающих с высоты предметов; острых кромок и шероховатостей поверхностей заготовок, инструментов и оборудования; острых углов);
- средства защиты от воздействия химических факторов;
- средства защиты от воздействия биологических факторов;
- средства защиты от падения с высоты.

Средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест включают: устройства для поддержания нормируемой величины барометрического давления; *вентиляции* и очистки воздуха; *кондиционирования воздуха*; локализации вредных факторов; отопления; автоматического контроля и сигнализации; дезодорации воздуха.

Средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест включают: источники света; осветительные приборы; *световые проемы*; светозащитные устройства; светофильтры.

Средства защиты от повышенного уровня ионизирующих излучений включают: *оградительные устройства*; предупредительные устройства; герметизирующие устройства; защитные покрытия; устройства улавливания и очистки воздуха и жидкостей; средства *дезактивации*; устройства автоматического контроля; устройства дистанционного управления; средства защиты при транспортировании и временном хранении *радиоактивных веществ*; *знаки безопасности*; емкости для *радиоактивных отходов*.

Средства защиты от повышенного уровня инфракрасных излучений включают устройства: оградительные; герметизирующие; теплоизолирующие; вентиляционные; автоматического контроля и сигнализации; дистанционного управления; знаки безопасности.

Средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений включают устройства: оградительные; для вентиляции воздуха; автоматического контроля и сигнализации; дистанционного управления; знаки безопасности.

Средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений включают: оградительные устройства; защитные покрытия; герметизирующие устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления; знаки безопасности.

Средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей включают: оградительные устройства; устройства *защитного заземления*; изолирующие устройства и покрытия; знаки безопасности.

Средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения включают: оградительные устройства; предохранительные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления; знаки безопасности.

Средства защиты от повышенного уровня шума включают устройства: оградительные; звукоизолирующие, звукопоглощающие; глушители шума; автоматического контроля и сигнализации; дистанционного управления.

Средства защиты от повышенного уровня вибрации включают устройства: оградительные; виброизолирующие, виброгасящие и вибропоглощающие; автоматического контроля и сигнализации; дистанционного управления.

Средства защиты от повышенного уровня ультразвука включают устройства: оградительные; звукоизолирующие, звукопоглощающие; автоматического контроля и сигнализации; дистанционного управления.

Средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний включают: оградительные устройства; знаки безопасности.

Средства защиты от поражения электрическим током включают: огражденные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; изолирующие устройства и покрытия; устройства защитного заземления и *зануления*; устройства автоматического отключения;

устройства *выравнивания потенциалов* и понижения напряжения; устройства дистанционного управления; предохранительные устройства; *молниеотводы* и разрядники; знаки безопасности.

Средства защиты от повышенного уровня статического электричества включают: *заземляющие устройства*; *нейтрализаторы*; увлажняющие устройства; антиэлектростатические вещества; экранизирующие устройства.

Средства защиты от пониженных или повышенных температур поверхностей оборудования, материалов и заготовок включают устройства: огражденные; автоматического контроля и сигнализации; термоизолирующие; дистанционного управления.

Средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов включают устройства: огражденные; автоматического контроля и сигнализации; термоизолирующие; дистанционного управления; для обогрева и охлаждения.

Средства защиты от воздействия механических факторов включают устройства: огражденные; автоматического контроля и сигнализации; предохранительные; дистанционного управления; тормозные; знаки безопасности.

Средства защиты от воздействия химических факторов включают устройства: огражденные; автоматического контроля и сигнализации; герметизирующие; для вентиляции и очистки воздуха; для удаления токсичных веществ; дистанционного управления; знаки безопасности.

Средства защиты от воздействия биологических факторов включают: оборудование и препараты для дезинфекции, дезинсекции, стерилизации, дератизации; огражденные устройства; герметизирующие устройства; устройства для вентиляции и очистки воздуха; знаки безопасности.

К средствам защиты от падения с высоты относятся: ограждения; защитные сетки; знаки безопасности.



5.29. ЭКСПЕРТИЗА УСЛОВИЙ ТРУДА

Это комплексная оценка специалистами (*экспертами*) факторов производственной среды (физических, химических, биологических, *тяжести труда* и *напряженности труда*) по показателям факторов, оказывающих влияние на *здоровье* и *работоспособность* человека в процессе *трудовой деятельности*. Э. условия труда способствует реализации одной из целей *трудового законодательства* — созданию благоприятных УТ.

Э. УТ может осуществляться как:

- государственная (органы исполнительной власти и ее субъектов, ведающие вопросами *охраны труда*);

- отраслевая (лицензионные органы исполнительной власти и их филиалы на территориях субъектов);

- муниципальная (органы местного самоуправления в пределах своих полномочий, а также полномочий, переданных им органами государственной власти в установленном порядке);

- независимая {*профессиональные союзы* в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные *работниками* представительные органы, региональные центры ОТ, общественные организации).

Государственная Э. УТ — деятельность специально уполномоченных органов по осуществлению контроля за УТ и ОТ, качеством проведения *аттестации рабочих мест по условиям труда*, правильностью предоставления *компенсаций* за тяжелую работу и работу с *вредными* и (или) *опасными условиями труда*, а также по подготовке предложений об отнесении организаций к *классу профессионального риска* в соответствии с результатами *сертификации работ по охране труда* в организациях.

Государственная Э. УТ осуществляется органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением *трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти ее субъектов в области ОТ в порядке, установленном Правительством, для оценки:

- ◆ качества проведения *аттестации рабочих мест* по УТ;

- ◆ правильности предоставления работникам *компенсаций* за тяжелую работу, работу с *вредными* и (или) *опасными* УТ;

- ◆ соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям ОТ;

- ◆ фактических УТ работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший *несчастному случаю на производстве*.

Государственная Э. УТ осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, *профессиональных союзов*, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов ФСС.

Строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий запрещаются без заключений государственной Э. УТ о соответствии проектов требованиям ОТ.

В каждом государстве утверждены Методические рекомендации по проведению государственной экспертизы условий труда при лицензировании отдельных видов деятельности. В данном документе приведены: примерный перечень вопросов, рассматриваемых при проведении государственной Э. УТ; основные требования ОТ в законах и иных нормативных правовых актах.

При экспертизе качества аттестации рабочих мест по УТ проводится оценка соответствия фактического состояния УТ на рабочих местах по степени вредно-

сти и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса, по степени травмобезопасности *средств производства*, обеспеченности работников *средствами индивидуальной защиты*, а также эффективности этих средств. В России задачи и процедуры аттестации рабочих мест по УТ определены Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, которое утверждено постановлением Минтруда от 14 марта 1997 г. № 12. Заключение государственной Э. УТ субъекта РФ о качестве проведения аттестации рабочих мест по УТ обязательно при подаче заявки на проведение сертификации работ по ОТ в организациях в соответствии с Постановлением Минтруда от 24 апреля 2002 г. № 28 «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях».

Методические указания Минтруда России от 22 ноября 1996 г. по проведению экспертизы на соответствие проектов строительства требованиям УТ устанавливают общие правила, порядок и сроки проведения государственной экспертизы технико-экономических обоснований (проектов), рабочих проектов по УТ на строительство, расширение, реконструкцию и техническое перевооружение предприятий, зданий и сооружений на территории РФ. Обеспечение требований ОТ в проектной документации регламентировано СНиП 12.03-2001 «Безопасность труда в строительстве», СП 11-101-95 «Порядок разработки, согласования, утверждения и состав обоснований инвестиций в строительство предприятий, зданий и сооружений», СНиП 11-01-95 «Инструкция о порядке разработки, согласования, утверждения и состава проектно-сметной документации на строительство предприятий, зданий и сооружений».

Лица ответственные за государственную Э. УТ имеют право:

- в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц);
- запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;
- проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном законом и иными нормативными актами.



5.30. ЭКСПЕРТИЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ

Это вид медицинской экспертизы, в ходе которой путем освидетельствования лица, принимаемого на работу с неблагоприятными *условиями труда* либо уже занятого на работе в таких условиях, изучения его медицинских документов и проведения регламентированных и, при необходимости, дополнительных обследований, выносится заключение о возможности дальнейшей работы (допуск к профессиональной деятельности). В России постановлением правительства от 21 мая 2001 г. № 402 утверждено Положение о лицензировании медицинской деятельности, в соответствии с которым Э. п. п. отнесена к экспертным видам медицинской деятельности, подлежащим *лицензированию*.

Согласно действующему законодательству предварительные *медицинские осмотры* проводятся за счет обратившихся граждан либо за счет *работодателя*, принимающего их на работу или учебу. Периодические медосмотры осуществляются только за счет средств работодателя. Система *здравоохранения* обеспечивает проведение (соответствующих установленным регламентам) предварительных (при поступлении на работу) и периодических (профилактических) осмотров лиц, работающих во *вредных и опасных условиях труда* и выдачу в установленном порядке медицинских заключений о годности к предлагаемой или выполняемой работе в соответствии с состоянием *здоровья*.

Предварительные медицинские осмотры предполагают:

- проведение оценки индивидуальных факторов *риска* развития профзаболеваний с учетом половых, возрастных, конституциональных и генетических особенностей развития организма;
- выявление вредных привычек, наркомании, хронического алкоголизма, определение противопоказаний к работе во вредных условиях согласно перечню общих и дополнительных противопоказаний к допуску в контакте с вредными, опасными веществами и *производственными факторами*, а также на работы в соответствии с утвержденными регламентами;
- проведение оценки состояния реактивности и резистентности организма к воздействию вредных профессиональных факторов по критериям, характеризующим функцию органов-мишеней (специфические и неспецифические реакции);
- выявление патологических нарушений, указывающих на несоответствие состояния здоровья выполняемой работе (по профессиональному и общему заболеванию);
- определение профилактических и реабилитационных мероприятий для восстановления нарушенных функций и адаптации организма к УТ, адекватным состоянию здоровья.

Контролирующую функцию в части своевременности, полноты и качества медосмотров, обоснованности допуска к профессиональной деятельности осуществляют в пределах компетенции органы Госсанэпиднадзора. Право на осуществление Э. п. п. по результатам проведения предварительных и периодических медицинских осмотров предоставляется лечебно-профилактическим организациям

(учреждениям) всех организационно-правовых форм, имеющих лицензию на данный вид деятельности.

В Положении о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников определено, что основным лицом, проводящим указанные осмотры, является лечащий врач. Лечащий врач – это врач, оказывающий *медицинскую помощь* пациенту в период его наблюдения и лечения в амбулаторно-поликлиническом или больничном учреждении. Отдельные аспекты Э. п. п. разрешается осуществлять некоторым специализированным лечебно-профилактическим учреждениям (кожно-венерологическим, наркологическим, психоневрологическим диспансерам) в пределах компетенции, т. е. по профилю деятельности для прикрепленного к данному учреждению контингента.

Утвержден Временный перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, медицинских противопоказаний, а также врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров и необходимых лабораторных и функциональных исследований. Указанным Перечнем регламентировано проведение периодических медицинских осмотров в *центрах профпатологии* 1 раз в 3-5 лет в зависимости от воздействующих вредных и опасных веществ и производственных факторов.

Такие углубленные медицинские осмотры могут проводиться в условиях консультативной поликлиники или стационара центра профпатологии. Центры профпатологии или медицинские учреждения, на базе которых они размещены, также должны иметь лицензию на проведение Э. п. п. Для осуществления Э. п. п. необходимо выполнение ряда требований.

Общие требования – наличие полного пакета нормативных правовых актов по вопросам:

- охраны здоровья *работников*;
- проведения предварительных при поступлении на работу и *периодических медицинских осмотров* работников;
- взаимодействия с органами социальной защиты, социального страхования и работодателями по данному направлению деятельности.

Требования к организации проведения предварительных и периодических медицинских осмотров:

- ◆ участие в проведении медосмотров лечащего врача работника;
- ◆ полное выполнение регламентов медосмотров, в т. ч. направление в центры профпатологии для проведения углубленных медосмотров; своевременное дообследование и оздоровление пациентов при выявлении отклонений в состоянии здоровья или общих заболеваний, не препятствующих профессиональной деятельности;
- ◆ направление в центр профпатологии при подозрении на *профессиональные заболевания*.

Требования к техническому обеспечению условий осуществления медицинской деятельности: наличие медицинской аппаратуры и оборудования, необходи-

мых для проведения предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденными Минздравом России регламентами, либо договоры с иными медицинскими учреждениями на проведение недостающих медицинских исследований.

Требования к медицинскому персоналу:

- наличие всех специалистов, необходимых для проведения в полном объеме предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с установленными регламентами, либо договоры с иными лечебно-профилактическими учреждениями или специалистами, позволяющие обеспечить полный набор необходимых специалистов;

- наличие у всех врачей, принимающих участие в проведении предварительных и периодических медицинских осмотров, документов (сертификатов либо *удостоверений*) о специальной подготовке по вопросам профпатологии (не более чем пятилетней давности).

Требования к ведению медицинской документации: вне зависимости от организационно-правовых форм деятельности, медицинские учреждения и специалисты, осуществляющие Э. п. п., обязаны вести статистический учет и отчетность на основе утвержденных учетных и отчетных форм в установленном объеме с последующим предоставлением информации в территориальные органы управления здравоохранением согласно существующей периодичности.

Данные *медицинского обследования* заносятся в амбулаторную медицинскую карту. Специалисты дают свое заключение о *профессиональной пригодности* и при показаниях намечают необходимые лечебно-оздоровительные мероприятия. Отдельно фиксируются данные профессионального маршрута работника и окончательное заключение о соответствии состояния здоровья поручаемой работе или иные трудовые рекомендации.

Работнику, прошедшему Э. п. п. и признанному годным к профессиональной деятельности, выдается (на руки) соответствующее заключение, которое подписывается лечащим врачом и скрепляется печатью учреждения. Работнику, прошедшему Э. п. п. и не признанному годным к профессиональной деятельности, выдается (на руки) соответствующее заключение, которое подписывается клинико-экспертной комиссией, скрепляется печатью учреждения. Копия заключения пересылается работодателю.



5.31. ЭКСПЕРТИЗА СВЯЗИ ЗАБОЛЕВАНИЯ С ПРОФЕССИЕЙ

Это вид медицинской экспертизы, включающий установление причинно-следственных связей между особенностями формирования, течения, характера патологического процесса, степени его выраженности и конкретными неблагоприятными *производственными факторами* на основе анализа данных индивидуальной санитарно-гигиенической характеристики *условий труда* и результатов кли-

нико-лаборатор-ных исследований, направленных на выявление специфических признаков *профессионального заболевания*.

Экспертиза связи заболевания с профессией (далее — Э.) осуществляется по территориальному принципу *центром профпатологии субъекта*, на территории которого размещено и функционирует организация (*предприятие*), где осуществляется производственная деятельность *работника*. В случае отсутствия в субъекте центра профпатологии (либо отсутствия у указанного центра лицензии на данный вид медицинской деятельности) его функции на договорных условиях может исполнять Центр профпатологии Минздравсоцразвития России, чья лицензия действительна на всей территории РФ, либо клиника профпатологии НИИ Минздравсоцразвития России или иной территориальный центр профпатологии при условии регистрации имеющейся лицензии в лицензионном органе субъекта РФ, работникам которого обеспечивается профпатологическая помощь. Лицензия на проведение Э., выданная лицензирующим органом субъекта РФ, действительна только на территории указанного субъекта для медицинского освидетельствования лиц, проживающих или работающих на данной территории. Для получения права на осуществление указанного вида экспертной деятельности в др. субъектах РФ, необходима регистрация полученной лицензии в соответствующих лицензирующих органах.

В соответствии с Положением о центре профпатологии Минздрава России заключение этого центра является действительным на всей территории государства.

Э. подразделяется на первичную, повторную и контрольную.

Первичная Э. — при подозрении на наличие причинно-следственных отношений между воздействием *вредных производственных факторов* и развитием заболевания.

Повторная Э. — после проведения пострадавшим лечебно-реабилитационных мероприятий и (или) перед переосвидетельствованием в органах государственной медико-социальной экспертизы.

Контрольная Э. — проводится Центром профпатологии Минздравсоцразвития России в порядке планового контроля за работой территориальных центров профпатологии либо в случае сложных и конфликтных ситуаций, либо по решению судебнo-следственных органов.

Направление в центр профпатологии либо в учреждение, выполняющее его функции на договорной основе, для проведения Э. осуществляют:

- лечебно-профилактические учреждения - в отношении лиц, у которых при *периодическом медицинском осмотре* или при активном их обращении к лечащему врачу выявлены вероятные признаки профессионального заболевания;
- территориальные центры профпатологии в Центр профпатологии Минздравсоцразвития России — при наличии сложных и конфликтных ситуаций;
- органы государственной медико-социальной экспертизы — в отношении лиц, у которых установление связи заболевания с профессией вызывает сомнения либо перед переосвидетельствованием;
- фонд социального страхования и его исполнительные органы на местах;

- представитель *работодателя* либо *профессиональных союзов*.

При несогласии с решением лечебно-профилактического учреждения работник имеет право самостоятельно обратиться в территориальный центр профпатологии либо учреждение, выполняющее его функции на договорной основе; при несогласии с решением территориального центра профпатологии — в Центр профпатологии Минздравсоцразвития России.

Для осуществления Э. необходимо выполнение тех требований, которые предъявляются к проведению *экспертизы профессиональной пригодности*.



5.32. ВРАЧ ПО ГИГИЕНЕ ТРУДА

Все формы деятельности врача по гигиене труда (далее — В.) принято условно разделять на предупредительный и текущий санитарный надзор, организационно-методическую работу и санитарное просвещение.

Предупредительный санитарный надзор – важнейший элемент медицинской профилактики. Основным содержанием его в области *гигиены труда* является контроль за выполнением требований *санитарных норм и правил* при проектировании, строительстве и вводе в эксплуатацию промышленных объектов, разработке технических условий на новые технологические процессы, химические соединения, а также на оборудование, приборы и др. В России это положение нашло отражение в ст. 12 и 13 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». В соответствии с СНиП Н-01-95 «Инструкция о порядке разработки, согласования, утверждения и составе проектной документации на строительство предприятий, зданий и сооружений» проектная документация, разработанная по государственным нормам, правилам и стандартам (что удостоверяется соответствующей записью ответственного лица — главного инженера проекта, главного архитектора проекта, управляющего проектом), не подлежит согласованию с органами госнадзора и др. заинтересованными организациями, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Предупредительный санитарный надзор предусматривает экспертизу технико-экономического обоснования строительства и реконструкции объектов и их эскизных проектов, генерального плана строительства. В. контролирует ход строительства и осуществляет надзор при приемке в эксплуатацию построенного объекта; участвует в экспертизе технических условий (ТУ) на новые виды сырья, промышленных изделий, строительных полимерных и синтетических материалов; оценивает новую продукцию и технологию.

Текущий санитарный надзор – глубокое изучение гигиенических условий и характера *трудовой деятельности*, здоровья *работников* на подконтрольных объектах с целью охраны их *здоровья* и сохранения высокого уровня *работоспособности*. Осуществляется контроль за выполнением *администрацией организации* указанного Федерального закона, требований санитарных норм и правил и др. нормативных документов (НД) по гигиене труда. При этом рассматриваются следующие позиции:

- соответствие устройства и содержания объекта санитарным требованиям;
- соответствие технологических процессов и оборудования нормативно-техническим документам по обеспечению оптимальных *условий труда на каждой рабочей месте*;
- соблюдение санитарных правил содержания *помещений* и территории объектов, условий хранения, применения, транспортировки веществ I и II классов опасности, *ядохимикатов*, минеральных удобрений и др. приравненных к ним веществ;
- соответствие параметров физических, химических, физиологических и др. факторов производственной среды оптимальным или допустимым нормативам на каждом рабочем месте;
- обеспечение оптимальных УТ для женщин, подростков, лиц пенсионного возраста, инвалидов и др. групп работающих;
- обеспечение работающих средствами коллективной и индивидуальной защиты, *бытовыми помещениями*;
- разработка и проведение администрацией оздоровительных мероприятий по улучшению УТ, быта, отдыха работающих, по профилактике профессионально обусловленной заболеваемости;
- эффективность выполнения оздоровительных мероприятий по предупреждению, снижению интенсивности и устранению неблагоприятных *производственных факторов*;
- контроль за организацией и проведением профилактических *медицинских осмотров*, выполнением мероприятий по результатам осмотров;
- определение контингентов, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам, флюорографическим обследованиям и др., участие в формировании планов медосмотров;
- определение контингентов, подлежащих первоочередным дополнительным, специальным обследованиям в связи с неблагоприятными УТ, возникшими чрезвычайными ситуациями, применением веществ с неизученными токсикогигиеническими свойствами и т. п.;
- правильность трудоустройства работающих - по заключению ЛПУ;
- правильность организации профилактического питания, лечебно-профилактических и оздоровительных процедур (например, при работе с виброинструментом, напряжением органа зрения и др.);
- организация проведения медосмотров и участие в работе комиссий по их результатам.

Основной формой осуществления надзора является обследование организаций: посещение специалистом объекта, его части; проведение лабораторных исследований; ознакомление с различными документами. Обследование может быть целевым, тематическим, сплошным, выборочным. До проведения обследования необходимо ознакомиться с имеющейся нормативно-технической документацией по обследуемому объекту. Специалист обязан поставить в известность администрацию объекта о предстоящем обследовании. Обследование проводится в присутствии должностного лица и заканчивается оформлением документа (акта), под-

тверждающего выполненной объем работы, а также протокола лабораторных исследований, справки, отчета с обязательной подписью представителя администрации, принимавшего участие в обследовании. Один экземпляр акта обследования остается в организации, др. экземпляр хранится в деле ЦГСЭН.

Акт обследования должен содержать:

- ◆ дату посещения объекта, фамилии и должности всех участников обследования, цель обследования;
- ◆ выявленные нарушения НД (с указанием НД, пунктов требований по разделу гигиены труда), выполнение ранее данных предписаний (с указанием документа предписания, его номера, даты);
- ◆ предписание и рекомендации *руководителю организации*, конкретные сроки исполнения.

Констатирующая часть подписывается всеми участниками обследования, предписание – специалистом ЦГСЭН. Возможно оформление предписания в адрес руководителя письмом или др. документом за подписью главного врача ЦГСЭН или его заместителя.

При выявлении грубых нарушений санитарного законодательства, требований НД, при УТ, угрожающих здоровью работников, при систематическом невыполнении предписаний органов санэпиднадзора специалисты службы обязаны применять меры административного воздействия к конкретным виновным лицам в установленном порядке по утвержденным документам. В случае несогласия руководства с результатами обследования и отказа от подписания акта (справки, отчета) в нем делается соответствующая отметка специалиста ЦГСЭН. В акте возможна запись об особом мнении руководства по отдельным пунктам или документу, результатам обследования в целом. При отказе администрации (др. должностных лиц) принять акт обследования специалист обязан информировать своего непосредственного руководителя для принятия административных решений.

Проведенная работа подтверждается (помимо актов) следующими документами:

- оформленной санитарно-гигиенической характеристикой УТ;
- актом расследования профзаболевания (форма 362/У-86);
- перечнем контингентов, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (можно в виде приложения к акту или письму за подписью главного врача);
- актом комиссии по приемке медосмотров.

Кратность обследования планируется в зависимости от санитарного состояния объекта. Обследование, как правило, должно проводиться комплексно с участием специалистов отдела гигиены труда, лабораторий, специалистов смежных подразделений. Индивидуальные предприниматели и *юридические лица* обязаны осуществлять производственный контроль (в т. ч. посредством проведения лабораторных исследований и испытаний) за соблюдением санитарных правил и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг, а также при производстве, транспортировке, хранении и реализации продукции.

В., курирующий организацию {предприятие}, планирует и организует лабораторный и инструментальный контроль. Санитарно-химические и инструментальные исследования проводятся при текущем санитарном надзоре в *рабочей зоне*, на рабочих местах (постоянных и непостоянных), в *производственных помещениях*, на промплощадке, при характерных технологических процессах. Порядок проведения замеров, объем исследований, выбор точек, проведение контроля по максимальной разовой или среднесменной ПДК определяется в зависимости от целей исследования, состояния УТ, требований НД. Задачи и причина исследования указываются в заключении. Перед выездом на объект В. обязан уточнить качественный состав и объем исследований, точки отбора проб.

Лабораторные исследования воздуха рабочей зоны (промплощадки) проводятся санитарно-химической лабораторией; замеры уровней *шума, вибрации* и др.— подразделениями по контролю за неионизирующими излучениями. Оценку УТ по микроклиматическим параметрам {*освещенность*, работа сантехнических устройств, скорость движения воздуха в рабочих проемах, *воздуховодах* и т. п.}, комплексную оценку результатов исследований проводят с обязательным учетом *тяжести труда и напряженности труда* работников.

При проведении исследований В. обязан:

- ◆ согласовать с лабораторией (заинтересованными подразделениями), администрацией организации (предприятия) дату и время выезда на объект;
- ◆ руководить отбором проб;
- ◆ обеспечить присутствие представителя администрации, отвечающего за соблюдение технологического регламента и техники безопасности при проведении исследований;
- ◆ определять соответствие производственного процесса требованиям санитарных норм и правил (в случае грубых нарушений технологического процесса следует прекратить проведение исследований);
- ◆ делать в протоколе записи об изменении технологического процесса, нарушении работы сантехустройств, изменении их режима работы и др.;
- ◆ оформлять протоколы лабораторного контроля с указанием:
 - ◆ места забора воздуха;
 - ◆ цели отбора;
 - ◆ характеристики помещений;
 - ◆ характеристики технологического процесса;
 - ◆ наличия ручных операций;
 - ◆ основных источников загрязнения;
 - ◆ эскиза помещений;
 - ◆ должности, Ф.И.О. представителя объекта;
 - ◆ должности, Ф.И.О. специалиста, проводившего отбор проб воздуха;
 - ◆ точек отбора по эскизу.

Протоколы исследований воздуха закрытых помещений, измерений физических факторов заменяют акт санитарного обследования организации (предприятия). Протокол по замерам шума, вибрации, ЭМП и др. оформляет специалист подразделения по контролю за не-ионизирующими излучениями. Если в подраз-

делении по контролю за неионизирующими излучениями имеется врач, то он оформляет заключение. Рекомендации, предписание разрабатываются совместно с врачом отдела гигиены труда. Получив из лаборатории результаты исследований, В. оформляет заключение по протоколу лабораторного контроля воздуха закрытых помещений и рекомендации руководству организации. Результаты исследований должны быть переданы в отдел гигиены труда через 2-4 дня после проведения исследований. Протокол необходимо оформить и отправить в адрес администрации организации (предприятия) в течение недели со дня получения последнего документа из лаборатории.

При обнаружении превышений ПДК веществ 1-го и 2-го классов опасности, остронаправленного действия, канцерогенов в 3 раза и более руководству организации (предприятия) отправляют телефонограмму с предложением о приостановке эксплуатации оборудования до окончательного оформления протокола исследований. В. разрабатывает предписание в адрес администрации по устранению нарушений (с указанием сроков проведения оздоровительных мероприятий). В случае невыполнения предписаний по улучшению УТ к виновным лицам применяются меры административного воздействия. Повторные лабораторно-инструментальные исследования проводят после выполнения предложенных санитарно-гигиенических мероприятий.



5.33. ПЕРВАЯ ДОВРАЧЕБНАЯ ПОМОЩЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Это помощь *при несчастном случае на производстве* до приезда «скорой помощи» или вызова медработника. Оказание первой помощи (ПП) при *авариях*, а также при возникновении недомоганий *у работников на рабочих местах* является одной из важнейших функций *службы охраны труда в организации*. Это определено в Конвенции МОТ 1985 г. (№ 161) о службах охраны труда, а в России в Федеральном законе от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и в *Трудовом кодексе Российской Федерации*. Целью оказания ПП является прекращение воздействия повреждающего агента и возможное уменьшение ущерба, нанесенного организму этим воздействием (напр., промывание глаз при химическом ожоге, остановка кровотечения путем пережатия сосуда, иммобилизация при травмах конечностей и позвоночника).

Необходимость организации и оказания ПП на производстве определяется высоким уровнем и неудовлетворительными исходами *производственного травматизма*, а также острых и неотложных состояний, связанных с обострением заболеваний на рабочих местах. Ежегодно от травм на производстве в РФ погибает около 6 тыс. человек, что часто связано с отсутствием возможности оказания ПП на рабочем месте. К категории неотложных относятся состояния, включающие снижение и (или) утрату жизненноважных функций организма и приводящие к необратимым изменениям или гибели при отсутствии немедленной ПП. Оказание ПП (само- и взаимопомощи) при травмах и неотложных состояниях на рабочем месте является неотъемлемой частью деятельности по *охране труда*. До прибытия

специалистов системы здравоохранения ПП пострадавшему обязаны оказать: другие работники организации (*предприятия*); специалисты службы охраны труда; специалисты аварийной службы и службы спасения; работники *пожарной охраны* и милиции.

Необходимо не реже 1 раза в 5 лет проходить подготовку по оказанию ПП, проведению реанимации. В организациях (на предприятиях) должен быть утвержден порядок проведения такой подготовки.

На всех рабочих местах обязательно наличие аптечки с постоянно обновляемым набором медикаментов и предметов медицинского назначения, требуемых для оказания ПП. Организация *обучения* оказанию ПП осуществляется с учетом реальных и потенциальных, случайных и неслучайных *рисков*. При травмах и неотложных состояниях на рабочем месте работники организации предпринимают следующие действия:

- оценка ситуации;
- устранение действия повреждающего фактора и угрозы для пострадавшего и лица, оказывающего ПП;
- осуществление вызова медицинских работников организации либо (при их отсутствии или высокой степени тяжести травмы и наличии нескольких пострадавших) бригады скорой медицинской помощи;
- оказание ПП, направленной на восстановление и поддержание жизненно важных функций пострадавшего;
- информирование руководства (или уполномоченного им лица) о несчастном случае или заболевании;
- обеспечение (при необходимости) транспортировки пострадавшего в медицинское учреждение с продолжением оказания необходимой помощи во время транспортировки.

Руководители организаций и специалисты по охране труда несут персональную ответственность за создание условий, позволяющих оказывать ПП больным и пострадавшим на производстве. Контроль за выполнением *работодателями* всех установленных требований по вопросам организации и оказания ПП работникам на рабочих местах при травмах и неотложных состояниях должны осуществлять государственные инспекции труда совместно с органами Госсанэпиднадзора.



5.34. ПЕРВИЧНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ

Это основной компонент амбулаторно-поликлинической помощи. В Люблянской хартии по реформированию здравоохранения, принятой Европейским региональным бюро ВОЗ в 1996 г., определено, что одним из основополагающих факторов реформирования *здравоохранения* должна быть ориентация на первичную медико-санитарную помощь как главенствующую в процессе оказания *медицинской помощи* службами здравоохранения на всех уровнях. От состояния амбулаторно-поликлинической помощи, в т. ч. П. м. п. (на уровне которой осуществ-

ляется основной объем профилактической деятельности, начинается и завершается лечение около 80 % населения, обращающегося за медицинской помощью), зависит эффективность и качество деятельности всей системы здравоохранения, сохранение трудового потенциала страны, а также решение большинства медико-социальных проблем, возникающих в системе отношений «государство — *работодатель – работник*».

П. м. п. р. оказывается на муниципальном уровне лечебно-профилактическими учреждениями вне зависимости от ведомственной принадлежности и организационно-правовых форм, осуществляющими медицинское обеспечение пациентов на постоянной основе по месту проживания или в соответствии с договором обязательного медицинского страхования и имеющими соответствующую *лицензию*. К таким учреждениям относятся фельдшерские и врачебные здравпункты, врачебные амбулатории, медико-санитарные части и поликлиники.

В соответствии с действующими нормативами врачебные здравпункты организуются для медицинского обеспечения не менее 1200 работников, фельдшерские – не менее 500 работников. При организации здравпунктов для медико-санитарного обеспечения подземных работ, геологоразведочных, разведывательных и изыскательских партий и экспедиций численность работников может быть меньшей.

Самостоятельно хозяйствующие субъекты вправе учреждать ведомственные врачебные и фельдшерские здравпункты вне зависимости от общей численности работающих, принимая на себя ответственность за финансовое и иное ресурсное обеспечение. Эти указанные учреждения или подразделения организуют свою деятельность в соответствии с законодательной и нормативной правовой базой в части здравоохранения и *охраны труда*. Методические и контрольные функции по отношению к ним осуществляются системами здравоохранения, *лицензирования*, налоговыми, финансово-экономическими и иными службами в пределах компетенции.

Режим работы здравпунктов устанавливается учредителем с учетом режима работы хозяйствующего субъекта. Финансирование здравпунктов осуществляется за счет средств учредителей, обязательного медицинского и социального страхования и иных не запрещенных законом источников. Деятельность здравпунктов направлена на профилактику общей и профессиональной заболеваемости и *производственного травматизма*, снижение потерь по этим причинам, сохранение и укрепление здоровья работников.

На должность врача здравпункта принимается специалист, получивший высшее медицинское (и дополнительное профессиональное) образование в соответствии с требованиями по специальности

«Терапия» и имеющий подготовку (и соответствующий сертификат) по *охране здоровья работников* (профпатология или экспертиза профпригодности).

На должность фельдшера здравпункта принимается специалист с высшим медицинским образованием по специальности «Сестринское дело» или со средним специальным медицинским образованием по специальности «Лечебное дело» и получивший сертификат специалиста.

Деятельность специалистов здравпунктов включает:

- проведение анализа состояния здоровья работников, особенно лиц, занятых на работах с *вредными и опасными производственными факторами*;
- участие в разработке и реализации (совместных с заинтересованными службами хозяйствующего субъекта) мер по снижению воздействия повреждающих *производственных факторов* на здоровье работников;
- проведение комплексных профилактических и оздоровительных мероприятий по снижению трудопотерь, сохранению и укреплению здоровья работников;
- организацию и оказание первой медицинской помощи *на рабочем месте* при травмах и неотложных состояниях;
- обеспечение своевременного направления больных и пострадавших на производстве на консультацию и лечение в соответствующие лечебно-профилактические и реабилитационные учреждения;
- групповое и индивидуальное гигиеническое консультирование работников с учетом специфики производственных факторов и состояния здоровья;
- формирование мотивации здорового образа жизни;
- повышение ответственности граждан за свое здоровье и здоровье членов семьи;
- проведение периодических *медицинских осмотров* работников и *экспертизы профессиональной пригодности* в пределах компетенции;
- проведение экспертизы временной *нетрудоспособности* в установленном порядке;
- проведение лечебных и реабилитационных мероприятий, в т. ч. по рекомендации учреждений здравоохранения и органов государственной медико-социальной экспертизы;
- осуществление (в пределах компетенции) контроля за выполнением работодателями норм и требований *к условиям труда* и быта на производстве, допуском к профессиональной деятельности во вредных и тяжелых УТ работников в соответствии с медицинскими заключениями.

Организация и оказание П. м. п. р. в полном объеме осуществляется в поликлинических учреждениях или подразделениях с привлечением всей медицинской документации пациента. Основными функциями амбулаторно-поликлинического учреждения по медицинскому обеспечению работников являются:

- ◆ осуществление постоянного медицинского наблюдения за состоянием здоровья работников, включающего в себя контроль за воздействием факторов *риска* общих и профессиональных заболеваний, целевое гигиеническое воспитание, привитие навыков здорового образа жизни, проведение общеоздоровительных и целевых профилактических мероприятий с целью снижения неблагоприятных воздействий;
- ◆ рекомендации по *профессиональной ориентации* с учетом состояния здоровья;
- ◆ проведение предварительных при поступлении на работу (учебу) и периодических медицинских осмотров в соответствии с установленными регламентами и экспертизы профпригодности;

◆ направление в *центры профпатологии* для проведения углубленных *медицинских обследований* и осуществления экспертизы профпригодности в соответствии с установленными регламентами; дообследования в связи с наличием подозрения на профзаболевание; осуществления *экспертизы связи заболевания с профессией* и направления в органы государственной медико-социальной экспертизы; обследования перед переосвидетельствованием в органах государственной медико-социальной экспертизы;

◆ проведение мониторинга за развитием отклонений в состоянии здоровья и заболеваний, их течением;

◆ проведение диспансерно-профилактических и лечебно-реабилитационных мероприятий на индивидуальном и групповом уровне;

◆ диспансерное наблюдение за пострадавшими от *несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*, их лечение и медико-социальная реабилитация по заключению органов государственной медико-социальной экспертизы;

◆ оказание плановой и неотложной медицинской помощи в условиях амбулаторно-поликлинического учреждения и на дому;

◆ направление на консультацию или госпитализацию для проведения лечения.

Амбулаторно-поликлиническое учреждение (или подразделение) несет ответственность в установленном законом порядке за выполнение в полном объеме функций по медицинскому обеспечению работников. Контроль за деятельностью амбулаторно-поликлинического Учреждения по медицинскому обеспечению работников осуществляют: ведомственный – органы управления здравоохранением РФ; вневедомственный – лицензионные органы, органы и учреждения медицинского и социального страхования, финансовые, налоговые, судебно-следственные и иные организации в установленном законом порядке.



Раздел 6. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД♦

6.1. ПОНЯТИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-л. наказания (насильственного воздействия), в т. ч. для поддержания трудовой дисциплины и нужд экономического развития; в качестве меры ответственности (наказания) за участие в *забастовке* и за наличие или выражение политических взглядов, идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры *дискриминации* по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К П. т. также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с трудовым законодательством он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты *заработной платы* или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований ОТ, в частности необеспечения его СКЗ или СИЗ в соответствии с установленными нормами.

П. т. запрещен законодательством всех стран мира. Положение о запрещении П. т. содержится и в международных правовых актах – таких как:

Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.); Конвенция МОТ 1930 г. (№ 29) о принудительном или обязательном труде;

Конвенция МОТ 1957 г. (№ 105) об упразднении принудительного труда.

В соответствии со трудовым законодательством многих стран (например, ст. 4 ТК РФ) к П. т. не относятся:

- ♦ работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- ♦ работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном законами;
- ♦ работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- ♦ работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Не является П. т. работа, выполняемая в условиях военного положения, которое вводится Президентом страны в случаях агрессии или непосредственной уг-

♦ По материалам Глобального доклада МОТ на Международной конференции труда в 2005 году.

розы агрессии против государства. В условиях военного положения население мобилизуется на работы, необходимые для обороны страны.

Работа, выполняемая по приговору суда в качестве уголовного наказания (отбывания наказания в виде обязательных работ и в виде ограничения свободы), организуется, контролируется специальными органами на основе федерального закона и не отнесена к П. т.

МОТ считает необходимым избегать и косвенных средств, усиливающих экономическое давление на население. В частности, это записано в Рекомендации МОТ 1930 г. (№ 35) о косвенном принуждении к труду.

Принудительный труд в его различных формах может проникать во все общества, как в развивающихся, так и в промышленно развитых странах, и никоим образом не ограничивается несколькими участками на планете. Вместе с тем сама концепция принудительного труда в том виде, в каком она излагается в нормах МОТ по этому вопросу, еще не вполне понятна. Во многих кругах этот термин по-прежнему ассоциируется главным образом с практикой принудительного труда тоталитарных режимов, жестокой эксплуатацией в гитлеровской Германии, Советском Союзе времен Сталина или в Камбодже при режиме Пол Пота. На другом конце этого спектра часто используются такие термины, как «современное рабство», «сходная с рабством практика» и «принудительный труд», которыми обозначают неудовлетворительные и вредные условия труда, включая очень низкий уровень заработной платы. Действительно, в законодательстве некоторых стран задержка заработной платы или выплата заработной платы ниже установленного законом минимального уровня рассматриваются, по крайней мере, как один из элементов ситуации принудительного труда.

Отличительные особенности принудительного труда

В Конвенции 1930 года о принудительном труде (29), своей первой конвенции по этому вопросу, МОТ дает определение принудительного труда применительно к международному праву как «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно» (п. 1 ст. 2^{*}). В другой основополагающей Конвенции МОТ 1957 года об упразднении принудительного труда (105), уточняется, что принудительный труд никоим образом не должен использоваться в целях экономического развития или как средство политического перевоспитания, дискриминации, укрепления трудовой дисциплины или в качестве наказания за участие в забастовках (ст. 1). В этой Конвенции четко устанавливаются некоторые цели, для достижения которых *ни в коем случае нельзя* использовать принудительный труд, однако ее положения не меняют базовое определение, существующее в международном праве.

* В Конвенции (см. раздел 6) предусматриваются некоторые исключения, в частности в отношении воинской службы и работы чисто военного характера, выполнения обычных гражданских обязанностей, труда заключенных, осужденных по решению суда, а также труда под контролем государственного органа власти, труда в чрезвычайных обстоятельствах, например во время войны или иных бедствий, и выполнение незначительных работ в рамках общин (п. 2 ст. 2 Конвенции).

Принудительный труд нельзя просто приравнять к низкой заработной плате или неудовлетворительным условиям труда. Это понятие не охватывает также ситуации чистой *экономической необходимости*, когда работник считает, что он не может покинуть рабочее место из-за реального или мнимого отсутствия альтернативной занятости. Принудительный труд – это грубое нарушение прав человека и ограничение человеческих свобод в том виде, в каком они определены в соответствующих конвенциях МОТ и в других международных актах, посвященных проблемам рабства, практики, сходной с рабством, долговой кабалы или крепостной зависимости.

Идентификация принудительного труда на практике

Отсутствие согласия на проводимую работу (ее недобровольный характер)
(«путь» к принудительному труду)

Рождение/наследование в ситуации «рабства» или долговой кабалы;

- физическое похищение человека;
- продажа человека в собственность другому человеку;
- физическое удержание на месте производственной деятельности (в тюрьме или в частных владениях);

• психологическое принуждение, т.е. приказание о выполнении работ, подкрепляемое угрозой наказания за непослушание;

• вынужденная задолженность (за счет подделки счетов, завышения цен, снижения стоимости товаров или услуг, завышения процентных ставок и т.п.);

- обман или лживые обещания относительно вида и условий труда;
- задержка и невыплата заработной платы;
- удержание удостоверений личности или иных личных ценностей.

Угроза наказания (средства удержания в ситуации принудительного труда)

Фактическое наличие или явная угроза:

- ◆ физического насилия в отношении работника или его семьи или близких;
- ◆ сексуального насилия;
- ◆ чрезмерного возмездия;
- ◆ заключения в тюрьму или иного физического ограничения свободы действий;

◆ денежных штрафов;

◆ выдачи властям (полиции, службам иммиграции и т.п.) и депортации;

◆ увольнения с нынешней работы;

◆ недопущения к будущей работе;

◆ исключения из общины и общественной жизни;

◆ лишения прав и привилегий;

◆ лишения пищи, крова или иных средств к существованию;

◆ перевода на работу с еще худшими условиями;

◆ потери социального статуса.

Определение принудительного труда МОТ содержит два важных элемента. Работа или служба выполняются под угрозой наказания и выполняются не добровольно. Деятельность контрольных органов МОТ позволила за 75 лет внести яс-

ность в оба эти элемента. Наказание не обязательно проявляется в форме карательных санкций, но может также иметь форму утраты прав и привилегий.

Кроме того, угроза наказания может также иметь многочисленные и разнообразные формы. В частности, крайней формой является физическое насилие или ограничение свободы, либо даже угроза смерти жертвы или ее родственников. Могут быть также и более утонченные формы угроз, иногда психологического характера. В ситуациях, рассмотренных МОТ, были случаи угроз выдачи жертв полиции или миграционным властям, особенно в случае нелегального статуса в области занятости, либо передачи информации старейшинам в деревнях о девушках, вынужденных заниматься проституцией в отдаленных городах.

Другие формы наказания могут иметь финансовый характер, в том числе экономические наказания, связанные с долгами, невыплатой заработной платы или ее утратой, что часто сопровождается угрозами об увольнении, если работники отказываются работать сверх рабочего времени, предусмотренного в их трудовом договоре или в национальном законодательстве. Работодатели также часто требуют, чтобы работники отдавали им свои документы и удостоверения личности и могут угрожать конфискацией этих документов, чтобы принудить их к труду.

Что касается свободы выбора, то контрольные органы МОТ рассмотрели в этой связи целый ряд элементов, которые включают: форму и предмет согласия; роль внешних ограничений или косвенного принуждения; возможность отказаться от свободно выраженного согласия.

Здесь также может содержаться утонченная форма принуждения. Многие жертвы попадают в ситуацию принудительного труда сначала по своему собственному выбору, хотя и с помощью обмана и мошенничества, и лишь впоследствии осознают, что они не имеют свободы действий, чтобы отказаться от этого труда. Впоследствии они не могут бросить работу из-за юридических, физических или психологических факторов, используемых в качестве инструмента принуждения. Первоначальное согласие может считаться не относящимся к делу, если установлено, что для его получения использовались мошенничество и обман.

Ситуации с использованием принудительного труда могут иметь особенно широкое распространение в рамках некоторых видов экономической деятельности или отраслях, в которых отмечается практика злоупотреблений при наборе и трудоустройстве персонала. Однако ситуация с использованием принудительного труда определяется характером отношений между каким-либо лицом и «работодателем», а не видом осуществляемой деятельности независимо от того, насколько трудными и вредными могут быть условия труда.

Принудительный характер труда также не определяется тем, имеет ли тот или иной вид деятельности легальный или нелегальный характер в соответствии с национальным законодательством. Женщина, которую принуждают к проституции, находится в ситуации принудительного труда, так как работа выполняется ею не на добровольных началах, а под угрозой независимо от того, является ли эта деятельность легальной или нелегальной. Точно так же тот или иной вид деятельности не обязательно должен получить официальное признание как «экономический вид деятельности», чтобы потенциально подпадать под категорию «принудительного труда». Например, ребенок или взрослый, занимающиеся по-

прошайничеством по принуждению, входят в категорию жертв принудительного труда.

Принудительный труд также является одной из наихудших форм детского труда, в соответствии с определением, содержащимся в Конвенции 1999 года о наихудших формах принудительного труда (182). Детский труд приравнивается к принудительному труду не только тогда, когда детей, обладающих правами как личности, какая-либо третья сторона вынуждает трудиться под страхом наказания, но и потому, что детский труд включен в понятие принудительного труда, выполняемого всей семьей.

Законодательство о принудительном труде и торговле людьми

Растущая глобальная озабоченность проблемами торговли людьми и связанными с ними вопросами принудительного труда побудили государства-члены уделить внимание концепции и определениям принудительного труда в рамках своего уголовного или иного законодательства. Базовое определение торговли людьми, получившее в настоящее время почти универсальное признание, содержится в Протоколе 2000 года о торговле людьми*. Этот акт направлен, в частности, на то, чтобы провести различие между такими видами преступлений, как *торговля людьми* и *незаконный ввоз*. Торговля людьми подразумевает вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения, либо иных форм принуждения, похищения, мошенничества и обмана «в целях эксплуатации». Эксплуатация включает, как минимум, «эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов» (п. а) ст. 3 Протокола). Каждое государство-участник должно принять такие законодательные и другие меры, которые могут потребоваться, с тем чтобы признать в качестве уголовно наказуемых деяния, указанные в определениях, содержащихся в этой статье (п. 1 ст. 5).

Вступление в силу этого Протокола о торговле людьми в декабре 2003 года явилось определенным вызовом национальным правительствам и законодательным органам. Если подавляющее большинство государств-членов МОТ ратифицировали хотя бы одну или обе конвенции МОТ о принудительном труде, многие из них не зафиксировали в своем уголовном законодательстве принудительный труд как *специфическое преступление*, хотя во многих странах это положение включено в трудовое законодательство. Законодательство может быть также составлено в общем плане и не содержать определения того, как может использоваться принудительный труд частными субъектами, либо в нем не предусматриваются соответствующие наказания за использование принудительного труда в его различных формах. В некоторых случаях это может отражать длительную тенденцию приравнивания принудительного труда к практике, устанавливаемой государством, и не иметь отношения к современным ситуациям, когда принудительный труд в основном сосредоточен в частном секторе экономики.

* Протокол о предупреждении, подавлении и наказании за торговлю людьми, особенно женщинами и детьми, дополняющий Конвенцию ООН о борьбе с организованной транснациональной преступностью.

Поэтому такое развитие событий является концептуальным вызовом, а также вызовом обеспечению соблюдения законодательства. Оно вводит в рамки международного права такое понятие, как *эксплуатация*, которое, в свою очередь, подразделяется на трудовую и сексуальную эксплуатацию, в отношении которой имеется ограниченный юридический опыт в прецедентном праве. В связи с этим необходимо, чтобы государства-участники, которые уже приняли законодательство по борьбе с торговлей людьми, которое охватывает лишь сексуальную эксплуатацию женщин и детей, приняли новое или внесли изменения в действующее законодательство для включения более широкой концепции торговли людьми и эксплуатации.

Глобальное движение борьбы с торговлей людьми придало импульс пониманию проблемы принудительного труда и борьбе с этим злом, что может дать политикам и законодателям потенциальные альтернативы для действий. Практика злоупотреблений при вербовке и в период занятости, от которой прежде всего страдают такие уязвимые категории, как трудящиеся-мигранты, являющаяся основой для состава преступления в форме *принудительного труда* или *торговли людьми* в рамках национального законодательства, а также обстоятельства при которых трудовая ситуация попадает в сферу действия этой концепции отнесены пока к чисто научным вопросам.

Эти вопросы могут оказать существенное влияние на то, как государства будут определять и защищать жертвы практики злоупотреблений и принуждения, наказывать нарушителей и регулировать структурные факторы, которые необходимы для эффективного предупреждения и искоренения принудительного труда. Действительно, в докладе Европейской группы экспертов по торговле людьми, которая была учреждена Европейским союзом в 2003 году, эксплуатация в форме принудительного труда определяется как «важнейший элемент» Протокола о торговле людьми. Для эффективного противодействия торговле людьми, по мнению Группы экспертов, «политические меры должны быть направлены на проблемы принудительного труда и услуг, включая принудительные сексуальные услуги, рабства и практики сходной с рабством, которые являются результатом торговли людьми, независимо от того, каким образом люди попадают в такие ситуации, а не только на сами механизмы торговли людьми или в дополнение к ним. Государства должны считать преступной любую форму эксплуатации людей в виде принудительного труда, рабства или сходной с ним практики, в соответствии с основными договорами о правах человека, положения которых запрещают (их) применение»*.

В настоящее время отмечается набирающее силу движение в сторону определения торговли людьми как уголовного преступления, когда в рамках уголовного законодательства предусматриваются положения о выявлении и преследовании преступлений, связанных, в частности, с принуждением к труду. Это может оказать позитивное влияние на борьбу с принудительной эксплуатацией трудящихся-мигрантов, если государства-члены примут законодательство о борьбе с торгов-

* Европейская комиссия: доклад Группы экспертов по торговле людьми (Брюссель, 22 декабря 2004), стр. 53.

лей людьми в самом широком плане, уделяя первоочередное внимание аспектам принудительного труда в связи с сексуальной эксплуатацией, а во-вторых — выделяя достаточно средств на обеспечение исполнения законодательства по этим вопросам. Вместе с тем новое законодательство о борьбе с торговлей людьми не должно служить причиной для того, чтобы не вводить законодательство о борьбе с принудительным трудом как с особым видом уголовного преступления. Далеко не все формы принудительного труда, которым подвергаются даже трудящиеся-мигранты в странах назначения, обязательно являются результатом торговли людьми. И не только мигранты становятся жертвами принудительного труда в странах назначения. Поэтому необходимо законодательство о борьбе с принудительным трудом и торговлей людьми.

Если в Протоколе о торговле людьми проводится грань между *торговлей людьми для сексуальной эксплуатации*, с одной стороны, и *торговлей людьми для принудительного труда или услуг* (а также рабством и сходной с рабством практикой и подневольным состоянием) — с другой, то это не означает, что сексуальная эксплуатация под угрозой насилия не является принудительным трудом. Действительно, контрольный механизм МОТ регулярно занимается вопросами принудительной проституции и сексуальной эксплуатации в рамках положений Конвенции о принудительном труде (29).

Принудительный труд и рабство

В первом глобальном докладе о принудительном труде подробно рассматривались некоторые исторические обстоятельства, в которых принимались два основных акта МОТ о принудительном труде, а также основные акты ООН о рабстве и практике, сходной с рабством*.

Рабство — это одна из форм принудительного труда. Оно связано с абсолютным контролем одного человека над другим или, возможно, одной группы людей над другой социальной группой. Рабство определено в первом международном акте, принятом по этой проблеме в 1926 году, как статус или условия существования человека, в отношении которого осуществляются все полномочия, связанные с реализацией права собственности (п. 1 ст. 1)[♦]. Лицо, находящееся в условиях рабства, неизбежно будет принуждаться к труду, но это не единственная определяющая черта этих взаимосвязей. Более того, такая ситуация имеет постоянный характер и часто передается по наследству, а не устанавливается на какой-то фиксированный срок. Кроме того, в этом первом акте, который был принят в то время, когда принудительный труд широко практиковался колониальными державами, содержалось положение, в соответствии с которым договаривающиеся стороны должны были «принимать все необходимые меры для предупреждения того, чтобы принудительный или обязательный труд развивался в условиях, сходные с рабством» (ст. 5). Принятая МОТ через четыре года Конвенция 29 содержа-

* МОТ: *Положить конец принудительному труду*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I (B), Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001 (в частности, стр. 9-11).

[♦] Конвенция Лиги Наций о рабстве, принятая в 1926 г.

ла положения об общем запрете принудительного труда, включая рабство, но не ограничиваясь им.

После этого началось массовое использование принудительного труда по идеологическим, политическим или иным мотивам, особенно во время и после Второй мировой войны. После осознания этой проблемы в мире, МОТ приняла Конвенцию 1957 года об упразднении принудительного труда (105), в которой прежде всего речь идет о принудительном труде, используемом государствами. В то же время в ООН была принята Дополнительная конвенция об упразднении рабства, работорговли и практики, сходной с рабством, положения которой в большей степени сосредоточены на таких вопросах структурного характера, как долговая кабала и подневольное состояние, которые в то время широко практиковались в развивающихся странах, но которые многие государства стремились устранить за счет проведения различных социальных реформ, в частности в области землепользования и аренды.

Эти формы «практики, сходной с рабством» явно охватывают ситуации, когда отдельные граждане или социальные группы принуждаются к труду на других. Существует явный перехлест между ситуациями с принудительным трудом и практикой, сходной с рабством. Долговая кабала или «долговое рабство» – это наглядная особенность современных ситуаций, в которых используется принудительный труд.

Национальная терминология, отражающая принудительный труд

На национальном уровне может использоваться ряд отличающихся терминов для обозначения разных форм принуждения, которые эти страны намерены ликвидировать. В законодательстве таких стран Южной Азии, как Индия, Пакистан и в некоторой степени Непал, существуют довольно сложные определения *кабального труда*, которые направлены на ликвидацию этой особой формы принуждения. Большинство работников, занятых на кабальных работах, подпадали бы под определение принудительного труда МОТ, но здесь могут быть и некоторые исключения. В Бразилии предпочитают использовать термин *рабский труд* для обозначения практики принудительного набора и принудительной занятости в отдаленных районах; практически все ситуации, охваченные этим термином, подпадают под сферу применения конвенций МОТ о принудительном труде.

Универсальная концепция с национальными вариациями

Важным принципом, положенным в основу действий, направленных против принудительного труда, служит то, что эта практика должна рассматриваться в качестве серьезного преступления. Как четко установлено в первой конвенции МОТ по этой теме, незаконное принуждение к труду должно подлежать наказанию как уголовное преступление, и каждое государство-член, ратифицирующее эту конвенцию, обязано обеспечить, чтобы наказания, устанавливаемые в законодательстве, имели реально адекватный характер и строго выполнялись (ст. 25). Почти повсеместно принудительный труд признается в качестве преступления, однако это преступление редко преследуется по закону, часто потому, что в рамках национального законодательства и нормативных правовых актов трудно изложить различные преступления, которые входят в понятие принудительного труда.

Задача заключается в том, чтобы выработать универсальную концепцию, признающую некоторые основополагающие принципы свободы в сфере труда и гарантий от принуждения, но позволяющую в то же время отдельным странам включать в свое законодательство вопросы, представляющие для них особый интерес, в свете их экономического, социального и культурного развития. Во всех обществах существует риск возникновения грубых форм принудительного труда, когда отдельные жертвы и отдельные лица, практикующие принудительный труд, могут быть легко идентифицированы. В таких случаях нарушители должны подлежать наказанию как преступники по всей строгости закона. Жертвы должны получать помощь на основе закона, политики и программ, проходить курс реабилитации и трудиться, получая соответствующее вознаграждение.

Чем больше МОТ расширяла свою исследовательскую, аналитическую и информационную деятельность по вопросам принудительного труда в различных регионах мира, тем больше приходилось сталкиваться с некоторыми базовыми факторами. Спектр условий труда и производственной практики является весьма широким, причем он охватывает как крайние формы эксплуатации, включая принудительный труд, с одной стороны, так и достойный труд и полное применение трудовых норм – с другой.

В пределах этого спектра, где можно обнаружить условия принудительного труда, порой бывает трудно провести четкую грань между принудительным трудом в строго правовом значении этого термина и исключительно плохими условиями труда. Даже в рамках правового определения принудительного труда можно обнаружить множество способов, с помощью которых работодатели могут лишать работников возможности в полной мере пользоваться своими правами человека и трудовыми правами, особенно в отношении минимальной или рыночной заработной платы, за счет использования целого набора инструментов принуждения и обмана.

Это в равной степени относится к промышленно развитым, развивающимся странам и к странам с переходной экономикой. Соответствующие меры, направленные на преодоление такого положения, могут иметь совершенно различный характер в зависимости от вида используемых инструментов принуждения, а также, вероятно, от степени их жесткости. Всестороннее правовое рассмотрение этих вопросов, касающихся того, в какой степени эти едва заметные формы принуждения ведут к принудительному труду в смысле конвенций МОТ по этому вопросу, входит в сферу компетенции контрольного механизма МОТ.

Традиционные и новые формы принудительного труда

Весьма уместен вопрос о том, появляются ли в настоящее время новые формы принудительного труда и в какой мере. Один из связанных с этим вопросов заключается в том, отличаются ли сегодня отдельные граждане и социальные группы, особо подверженные принудительному труду, от соответствующих категорий в прошлом. Второй вопрос состоит в том, меняются ли механизмы принуждения. Несомненно одно, существует множество свидетельств того, что женщины, а также дети, как правило, особо уязвимы перед возможным их использованием для принудительного труда в результате практики торговли людьми, причем торговцы людьми используют новые формы принуждения.

Разумеется, грань между «более старыми» и «более новыми» формами принудительного труда небезупречна. Фактические формы принудительного труда, с точки зрения определения МОТ, могут мало изменяться. Прежние проявления принудительного труда трансформируются в более новые, как это происходит с долговой кабалой в Азии, где в настоящее время она затрагивает новые отрасли промышленности и секторы экономики, а порой и различные категории населения, включая женщин и внутренних трудящихся-мигрантов. В этой связи может быть определенное совпадение между более ранними формами кабального труда и недавними проявлениями торговли людьми.

Более «традиционные» формы, как правило, строятся на устаревших убеждениях, традициях, либо на аграрных или иных производственных структурах, которые иногда остаются в качестве колониального наследия. Они могут также быть результатом устоявшихся форм дискриминации уязвимых категорий населения, будь то кастовые меньшинства в Азии или коренные народы в Латинской Америке. Такие традиционные формы существуют также в тех регионах Африки, где давно зафиксирована практика рабства и охоты на рабов, а также где наследие традиционного рабства могло привести к постоянной дискриминации и практике принудительной занятости.

«Современные» формы, вызванные процессами глобализации и миграционных перемещений, могут быть вполне откровенно связаны со стремлением ряда сторон, часть из которых может принадлежать к организованным преступным группировкам, получить незаконные финансовые доходы. Современные формы имеют глобальный характер и их можно обнаружить во всех регионах. В промышленно развитых странах случаи долговой кабалы трудящихся-мигрантов зафиксированы в сельском хозяйстве и других трудоемких отраслях, таких как строительство, швейная промышленность, упаковочные работы и переработка продуктов питания.

Особенно вопиющий характер имеют случаи торговли детьми криминальными структурами для их использования в качестве попрошайничества, торговли наркотиками или сексуальной эксплуатации. В странах с переходной экономикой Восточной и Юго-Восточной Европы отмечается принудительная экономическая эксплуатация трудящихся-мигрантов из Закавказья и Центральной Азии; такая же практика отмечается также в сельском хозяйстве и на шахтах Центральной Азии. Особенности современного положения в области обязательного труда являются ограничения свободы передвижения, изъятие удостоверений личности и угрозы выдачи иммиграционным властям тех мигрантов, которые жалуются на плохие условия жизни и труда.

В развивающихся странах можно также обнаружить более современные черты принудительного труда наряду с прежними. К ним относятся внутренняя и трансграничная торговля людьми, причем в ряде регионов особо широкие масштабы приобретает торговля детьми, и даже принудительный труд в сверхурочное время под угрозой увольнения. Давно существует проблема, связанная с новыми формами принуждения, которая касается обращения с домашней прислугой. Дети и взрослые, работающие в качестве домашней прислуги, многие из которых привезены в города развивающихся стран из сельской местности, в течение дли-

тельного времени подвергаются принудительной эксплуатации со стороны местных работодателей.

Сегодня все больше мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги в странах Ближнего Востока и других регионов, которые отдают свои паспорта и документы, оказываются привязанными к одному домашнему хозяйству, не обладают свободой передвижения и оказываются уязвимыми в ситуациях принудительного труда.



6.2. МАСШТАБЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА В МИРЕ

В настоящее время в мире насчитывается не менее 12,3 млн. жертв принудительного труда. Из этого общего числа 9,8 млн. человек эксплуатируются частными агентами, в том числе более 2,4 млн. человек заняты принудительным трудом в результате практики торговли людьми. Еще 2,5 млн. человек принуждают к труду государство или повстанческие военизированные группировки.

Это основные результаты оценочной работы, проведенной МОТ. В связи с отсутствием достоверных национальных статистических данных, МОТ разработала собственную методологию, опираясь на большое количество сообщений о случаях принудительного труда или о так называемых «следах» принудительного труда. В результате получена оценка минимального уровня общего количества жертв принудительного труда в мире. Этот метод не позволяет получить достоверные оценочные данные по странам, которые можно получить лишь на основе систематизированных и углубленных национальных полевых исследований*.

Типология принудительного труда

Принудительный труд подразделяется на следующие категории: рабство и порабощение; обязательное участие в общественных работах; принудительный труд в сельском хозяйстве и отдаленных сельских районах; работа в качестве домашней прислуги в ситуации принудительного труда; долговая кабала; принудительный труд в пользу вооруженных сил (в частности, в Мьянме); принудительный труд, связанный с торговлей людьми; и принудительный труд в местах заключения. Эта первоначальная типология строится либо на *секторах*, в которых могут наблюдаться ситуации принудительного труда (таких как сельское хозяйство или работа в качестве домашней прислуги), либо на широких *условиях*, которые приводят человека к ситуации принудительного труда (такие как порабощение, торговля людьми и долговая кабала).

* О трудностях, связанных с получением точных и достоверных статистических данных, говорится также и в докладе Национальной академии наук США, озаглавленном «Monitoring International Labour Standards: Techniques and sources of information», Вашингтон, О.К., The National Academies Press, 2004.

Для глобальной оценки ситуации в области принудительного труда разделены на три типа:

Принудительный труд, навязываемый государством, включает три основные категории, а именно принудительный труд в пользу вооруженных сил, обязательное участие в общественных работах и принудительный труд в местах заключения. Эта последняя категория включает не только принудительные трудовые лагеря, но и работу, которую заставляют выполнять в полуприватизированных или полностью приватизированных тюрьмах. Для практических нужд принудительный труд, используемый группами повстанцев, также входит в эту категорию. *Принудительный труд, используемый частными агентами для коммерческой сексуальной эксплуатации* охватывает женщин и мужчин, которые недобровольно занимаются проституцией или иными формами коммерческой сексуальной деятельности или которые занимаются этой деятельностью добровольно, но не могут оставить ее. В эту категорию входят также все дети, которых принуждают заниматься коммерческой сексуальной деятельностью. *Принудительный труд, используемый частными агентами в целях экономической эксплуатации* охватывает весь принудительный труд, используемый частными агентами, помимо коммерческой сексуальной эксплуатации. В эту категорию входят, в частности, кабальный труд, принудительный домашний труд или принудительный труд в сельском хозяйстве или отдаленных сельских районах.

Помимо этой широкой типологии проводится также различие между лицами, занятыми принудительным трудом, одни из которых являются жертвами торговли людьми, а другие – не являются.

Желательно было бы иметь типологию более конкретного характера, которая включала бы больше категорий, однако на данном этапе это связано с множеством трудностей. Во-первых, в целом не достаточно данных о принудительном труде. Поэтому большое количество категорий означало бы чрезмерное бремя в отношении требований, предъявляемых к данным (увеличение категорий означало бы, что по каждой категории было бы меньше данных). Во-вторых, любая количественная информация не будет достаточно детальной. Во многих случаях эмпирическая информация касается агрегированных чисел, охватывающих более одного сектора экономики или экономической деятельности. До сих пор отсутствует объективная база для обеспечения деления таких агрегированных данных по секторам и видам деятельности.

Измерение принудительного труда

Обычный метод получения глобальных оценочных данных заключается в агрегировании национальных оценок в региональные, а затем в глобальные величины. Такому прямому методу агрегирования часто предшествуют предварительные шаги, направленные на согласование возможных различий в национальных концепциях и определениях, а также на покрытие возможных отсутствующих данных. Такой подход принят в широком плане в МОТ с 1970-х годов для получения глобальных оценочных данных и прогнозирования уровня экономически активного населения, а в последнее время — для расчета оценочных данных об уровне детского труда и безработицы.

Имеющиеся национальные оценочные данные часто несоизмеримы, касаются одной или двух особых форм принудительного труда, и, как правило, рассчитываются на основе вторичной информации. Во многих случаях определение и методология получения этих оценочных данных о принудительном труде не являются конкретными и в некоторых случаях даже остаются неясными дата или период времени, который они отражают. Часто они получаются за счет деления более широких оценочных данных, например исходя из оценки, что принудительная коммерческая сексуальная эксплуатация касается 10% общего числа лиц, занятых проституцией. Поэтому до сих пор не разработаны достоверные и общепринятые инструменты для сбора специальных данных и получения национальных оценок, с помощью которых можно было бы проводить обзоры среди самих жертв принудительного труда.

В связи с отсутствием достоверных и общепризнанных оценочных данных, МОТ приняла решение о разработке своей собственной методологии, основанной на фактах, сопутствующих принудительному труду, и строящейся на анализе и учете достоверных сообщений о случаях принудительного труда. Эта методология основана на так называемом «двойном охвате» сообщений о случаях принудительного труда, что позволяет получать минимальные оценочные данные о нижнем уровне общего числа жертв принудительного труда в мире.

Глобальная оценка масштабов принудительного труда

В соответствии с глобальной оценкой МОТ жертвами принудительного труда являются 12,3 млн. человек. Эту цифру следует понимать как оценочное глобальное минимальное число лиц, занятых в настоящее время принудительным трудом в соответствии с Конвенциями 29 и 105. Увязывая эти данные с общим уровнем народонаселения в мире*, можно подсчитать, что на каждую тысячу жителей приходится не менее двух жертв принудительного труда. Применительно к общей рабочей силе в мире, по минимальным оценкам, на каждую тысячу работников приходится примерно четыре человека, которые заняты принудительным трудом. Это внушительная цифра, но она не является непреодолимой проблемой при наличии воли для ее решения.

Справка. Методология МОТ минимальной оценки масштабов принудительного труда в мире

В связи с отсутствием достоверных и общепризнанных национальных оценочных данных, методология МОТ основана на особом статистическом методе, так называемом методе двойного охвата сообщений о случаях принудительного труда. Такая процедура охвата, называемая в статистической литературе «двойным охватом», была первоначально предназначена для оценки уровня разнообразия обитателей дикой природы, а в настоящее время используется во многих типах оценки нестабильных категорий населения, включая также количество жертв военных преступлений. В самой простой форме этот метод заключается в составлении двух независимых списков («двойной охват»), каждый из которых является выборкой населения, подлежащего оценке. Затем подсчитывается число лиц в каждом из двух списков, а

* ООН: World Population Prospects The 2002 Revision, Vol.II, Sex and age distribution of populations, ST/ESA/SER.A/223, Департамент по экономическим и социальным вопросам, Отдел народонаселения (Нью-Йорк, 2003), стр. 39.

также число лиц, обнаруженных в обоих списках. Полученные три величины составляют основу для оценки размера целевого населения в целом.

В данном контексте процедура двойного охвата использовалась двумя исследовательскими группами МОТ, которые работали независимо друг от друга с равной рабочей нагрузкой и в аналогичной среде. Обе группы прошли подготовку для составления двух независимых списков подтвержденных сообщений о случаях принудительного труда, используя для этого широкий круг источников как в МОТ, так и в других организациях (включая доклады международных организаций, правительств, полиции, профсоюзов, местных и международных НПО, научных кругов, средств массовой информации и других). Подтвержденным сообщением о случаях принудительного труда считается информация на бумаге или на экране оригинального источника, содержащая следующие четыре элемента: деятельность, признаваемая в качестве одной из форм принудительного труда в соответствии с положениями Конвенций 29 и 105; цифровые данные, отражающие число жертв, которые идентифицированы или могут быть идентифицированы; географический регион, где эта деятельность совершается, в соответствии с информацией; и соответствующая дата или период времени в течение 1995-2004 годов.

Полученные в результате такой процедуры два списка хранятся в различных базах данных, каждая из которых составляется по географическим регионам и широким категориям принудительного труда. По каждой категории подтверждается общий количественный показатель, подсчитывается число сообщений о случаях принудительного труда, полученных каждой из групп, а также число случаев, обнаруженных обеими группами. Эти цифры затем используются для расчета глобального числа сообщений о случаях принудительного труда за расчетный период в десять лет по каждой категории. Исходя из определенных условий, это число затем умножается на среднее число жертв в каждом случае, что и дает оценочные данные общего числа жертв принудительного труда за данный период времени, включая случаи, о которых имеется информация и о которых такая информация отсутствует.

Следует отметить, что эта методология позволяет получить минимальную оценочную величину уровня принудительного труда по целому ряду причин, в частности, из-за ограниченного числа достоверных источников информации и подтвержденных сведений. Знание исследователями семи языков также в определенной степени ограничивает их поиски источников в различных географических регионах. Наконец, в ходе всего исследования принимались все меры к тому, чтобы в целях осторожности свести к минимуму допускаемую погрешность.

При рассмотрении различных случаев при различных обстоятельствах каждый раз неизбежно получается несколько различающихся оценок. Используемая в данном случае методология двойного охвата позволяет получить не только оценочные данные о глобальных масштабах принудительного труда, но и об уровне получаемой погрешности при отборе примеров. Такая погрешность при отборе, называемая в статистике «стандартной погрешностью», составляет в нынешних условиях около 2,5 млн. человек. Поэтому в зависимости от метода отбора подтвержденных случаев принудительного труда глобальные оценочные данные о количестве жертв принудительного труда с высокой степенью вероятности могут составлять от 9,8 до 14,8 млн. человек.

Основные формы принудительного труда

В целом лишь около 20% всего принудительного труда используется непосредственно государством или вооруженными силами. Остальная часть используется частными агентами, которые злоупотребляют положением уязвимых людей. На принудительную коммерческую сексуальную эксплуатацию приходится 11% всех случаев принудительного труда, а основная его доля или 64% используется частными агентами для целей экономической эксплуатации. Около 5% составляют формы принудительного труда, которые невозможно четко идентифицировать.

Региональное распределение

В табл. 5.1 приведено распределение принудительного труда по регионам.

Таблица 5.1 Распределение принудительного труда по регионам

Регион	Число человек, занятых принудительным трудом
АТР	9.490.000
Латинская Америка и Карибский бассейн	1.320.000
Страны Африки южнее Сахары	660.000
Промышленно развитые страны	360.000
Ближний Восток и Северная Африка	260.000
Страны с переходной экономикой	210.000
Всего в мире	12.300.000

Источник: СПД-ПТ*.

Эти данные подтверждают, что принудительный труд является поистине глобальной проблемой, которая затрагивает значительное число людей как в развитых, так и в развивающихся странах во всех регионах мира. Самое большое число лиц, занятых принудительным трудом, отмечается в Азийско-Тихоокеанском регионе, за которым следуют Латинская Америка и Карибский бассейн, а также страны Африки южнее Сахары. Данные по этим регионам свидетельствуют об устойчивом сохранении, а зачастую и о мутации традиционных форм порабощения. Однако уровень этих величин высок также и в промышленно развитых странах, странах с переходной экономикой и Ближнего Востока. В отмеченных регионах это связано с появлением новых форм принудительного труда, связанных с процессами глобализации, миграции и торговли людьми.

На рис. 6.1 показана зависимость использования принудительного труда от уровня народонаселения в различных регионах.

АТР, Латинская Америка и Карибский бассейн, а также страны Африки южнее Сахары составляют три региона с самым высоким уровнем принудительного труда по отношению к их населению, который составляет соответственно три, две с половиной и одну жертву на 1.000 человек населения. Далее следуют Ближний Восток и Северная Африка, где это соотношение составляет 0,75 человека на 1.000 жителей, страны с переходной экономикой (0,5 человека на 1.000 жителей) и промышленно развитые страны (0,3 человека на 1.000 жителей).

Почти две трети общего уровня принудительного труда в странах АТР приходится на частный сектор в целях экономической эксплуатации, главным образом в связи с долговой кабалой, в сельском хозяйстве и других секторах экономической деятельности. Примерно 20% случаев принудительного труда в странах АТР используется в интересах государства и концентрируется в нескольких стра-

* Специальная программа действий МОТ по борьбе с принудительным трудом (СПД-ПТ).

нах региона, в частности в Мьянме. На принудительный труд в целях коммерческой сексуальной эксплуатации приходится менее 10% случаев принудительного труда в регионе.

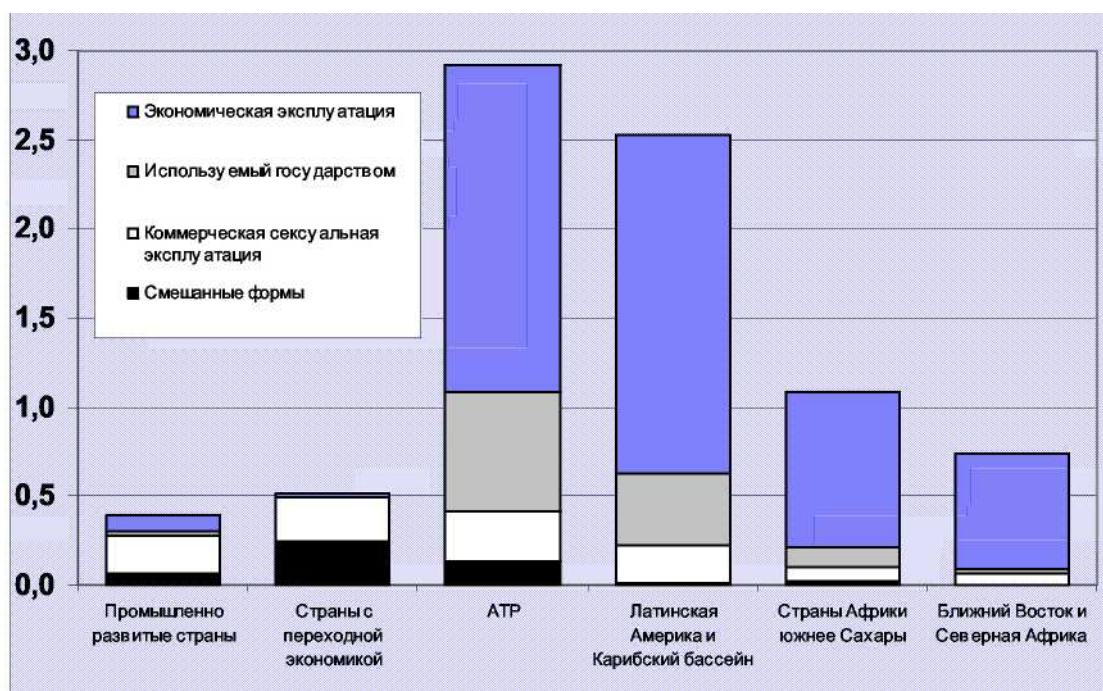


Рис. 6.1. Оценочные данные МОТ о минимальном уровне случаев принудительного труда на 1000 жителей (1995-2004)

Почти две трети общего уровня принудительного труда в странах АТР приходится на частный сектор в целях экономической эксплуатации, главным образом в связи с долговой кабалой, в сельском хозяйстве и других секторах экономической деятельности. Примерно 20% случаев принудительного труда в странах АТР используется в интересах государства и концентрируется в нескольких странах региона, в частности в Мьянме. На принудительный труд в целях коммерческой сексуальной эксплуатации приходится менее 10% случаев принудительного труда в регионе.

Структура принудительного труда аналогична и в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где преобладает принудительный труд в интересах агентов частного сектора в целях экономической эксплуатации (75%), за которым следует принудительный труд в интересах государства (16%) и принудительный труд в целях коммерческой сексуальной эксплуатации (9%). В странах Африки южнее Сахары принудительный труд в основном используется в целях экономической эксплуатации (80%), за которым следует принудительный труд в интересах государства (11%) и принудительный труд в целях коммерческой сексуальной эксплуатации (8%).

Структура принудительного труда на Ближнем Востоке и в Северной Африке также аналогична структуре в других развивающихся регионах, хотя доля принудительного труда, используемого государством, несколько ниже и составляет от-

носителем меньшую долю (3%). Доминирует принудительный труд в интересах частных агентов в целях экономической эксплуатации (88%), за которым следует принудительный труд в целях коммерческой сексуальной эксплуатации (10%).

В странах с переходной экономикой и в промышленно развитых странах структура принудительного труда несколько отличается от структуры в развивающихся странах. В этих двух регионах доминирует принудительный труд в целях коммерческой сексуальной эксплуатации (46% и 55%, соответственно)*, в то время как доля государства в использовании принудительного труда равна почти нулю в странах с переходной экономикой и составляет менее 5% в промышленно развитых странах. Однако даже в промышленно развитых странах, где до сих пор внимание было сосредоточено на проблемах принудительного труда в целях коммерческой сексуальной эксплуатации, почти четверть (23%) работников, занятых таким трудом, используются в целях несексуальной экономической эксплуатации.

Торговля людьми

По имеющимся оценкам, в настоящее время принудительным трудом в результате торговли людьми занято, как минимум, 2,45 млн. человек.

Поэтому около 20% всех случаев принудительного труда и около четверти объема принудительного труда, используемого частным сектором, являются результатом практики торговли людьми. Это свидетельствует о том, что хотя принудительный труд, связанный с торговлей людьми, и составляет его значительную долю, подавляющее большинство жертв принудительного труда в мире в целом не связаны с практикой торговли людьми. Однако существуют и значительные различия между регионами. Данные, содержащиеся в табл. 6.2, свидетельствуют о том, что в Азии, Латинской Америке и в Африке южнее Сахары доля жертв торговли людьми составляет менее 20% среди лиц, занятых принудительным трудом. Вместе с тем в промышленно развитых странах, в странах с переходной экономикой, на Ближнем Востоке и в Северной Африке торговля людьми обеспечивает 75% объема принудительного труда. В этих частях мира торговля людьми и ведет в основном к принудительному труду.

Таблица 6.2. Число лиц, занятых принудительным трудом в результате практики торговли людьми

АТР	1.360.000
Промышленно развитые страны	270.000
Латинская Америка и Карибский бассейн	250.000
Ближний Восток и Северная Африка	230.000
Страны с переходной экономикой	200.000
Страны Африки южнее Сахары	130.000

* Эта доля будет еще выше (95% и 71%), если к принудительному труду в целях коммерческой сексуальной эксплуатации добавить смешанные формы принудительного труда.

Жертвы торговли людьми подсчитываются в странах назначения (т.е. там, где их принуждают к труду), а не в регионе происхождения. Относительно низкие показатели по Африке или странам с переходной экономикой не должны скрывать тот факт, что многие люди из этих регионов становятся жертвами продажи людей в другие регионы, в том числе в промышленно развитые страны.

Большинство людей продается для занятия принудительным трудом с целью коммерческой сексуальной эксплуатации (43%), однако многие продаются в целях экономической эксплуатации (32%). Остальные продаются в смешанных или неопределенных целях (25%). Здесь также отмечаются различия по регионам, причем торговля людьми в целях экономической эксплуатации составляет от четверти всего объема торговли людьми в промышленно развитых странах до примерно 90% в странах Ближнего Востока и Северной Африки.

Половозрастной состав жертв принудительного труда

В области принудительной экономической эксплуатации женщины и девушки составляют 56% жертв, а мужчины и юноши — 44%. Что касается коммерческой сексуальной эксплуатации, то подавляющее большинство жертв (98%) составляют женщины и девушки.

Получить точные данные о возрастной структуре жертв принудительного труда не представляется возможным, поскольку они редко приводятся в соответствующих источниках. Во многих источниках речь идет о торговле молодыми людьми не установленного возраста. Тем не менее можно полагать, что дети составляют от 40% до 50% от общего количества жертв. Это соответствует оценочным данным, содержащимся в глобальном докладе за 2002 г. о детском труде, оценки которого основаны на иной методологии, в соответствии с которыми принудительным или кабальным трудом занято 5,7 млн. детей*.



* МОТ: *В будущем нет места детскому труду*, глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I (B), Международная конференция труда, 90-я сессия, 2002, табл. 3, стр. 200.

6.3. КЛЮЧЕВЫЕ ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И СОБЫТИЯ

Целью доклада, который использован автором для информирования общественности о состоянии принудительного труда в мире, является охват ключевых глобальных тенденций, отмечаемых за рассматриваемый период[♦].

Прежде чем рассматривать некоторые аспекты принудительного труда в различных регионах мира, важно сделать некоторые общие замечания о подходах к устранению принудительного труда, существующих как в законодательстве, так и на практике, а также о некоторых основных препятствиях, мешающих эффективной борьбе с этим явлением.

Два основных вывода глобальной оценки заключаются в том, что принудительный труд присутствует во всех регионах и сферах экономики, причем в современных условиях принудительный труд используют в основном частные агенты, а не государства. Использование принудительного труда, даже если в национальном законодательстве это считается преступлением, весьма редко подвергается наказанию. А в тех случаях, когда принудительный труд преследуется по закону, устанавливаемые санкции зачастую оказываются очень незначительными по сравнению с тяжестью преступления. В большинстве случаев отсутствуют официальные данные о масштабах распространения принудительного труда, а в обществе в целом просто не знают о том, что существует проблема принудительного труда. За некоторыми исключениями эта проблема остается одной из самых закрытых..

Никто в мире не отрицает, что основной частью решения является исполнение законодательства и что безнаказанность правонарушителей служит одной из главных причин, по которой сохраняется практика принудительного труда. Вместе с тем многие согласны с тем, что для борьбы с принудительным трудом, в том числе с торговлей людьми, выражающимися в форме принудительного труда, нужен комплексный подход, сочетающий энергичные меры по обеспечению исполнения законодательства с мерами предупреждения и реабилитации. Эти меры должны строиться на подходах, основанных на правах человека и нацеленных на содействие жертвам принудительного труда, которые предусматривают их выявление, обеспечение адекватной компенсации за эксплуатацию, а также реинтеграцию в общество. Более того, многие признают, что политика и программы должны выходить за рамки этих двух подходов. Они должны также выявлять структурные факторы, особенно в операциях с землей, кредитами или на рынке труда, либо даже в рамках современных процессов глобализации, которые могут объяснить сохранение или даже расширение практики принудительного труда.

[♦] «Цель этого доклада состоит в том, чтобы дать в динамике общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и прав за предшествующий четырехлетний период и создать основу для оценки эффективности предоставленной Организацией помощи, а также для определения приоритетов на последующий период в форме планов мероприятий по техническому сотрудничеству, имеющих целью, в частности, привлечение внутренних и внешних ресурсов, необходимых для их выполнения», Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, 1998.

Первоначальный опыт накоплен в рамках Специальной программы действий по борьбе с принудительным трудом (СПД-ПТ), которая была утверждена Административным советом в ноябре 2001 года как часть содействующих мероприятий для оказания помощи государствам-членам в применении основополагающих принципов и прав за счет технического сотрудничества.

Следует отметить, что обширная исследовательская и информационная программа СПД-ПТ выявила различные аспекты принудительного труда в различных условиях и позволила определить некоторые слабые места в законодательстве и политике, которые мешают более эффективным государственным действиям, направленным на борьбу с принудительным трудом. Вместе с тем многие правительства, социальные партнеры и другие участники по-прежнему уделяют приоритетное внимание проблеме борьбы с торговлей детьми, в которой они опираются на помощь со стороны Международной программы по упразднению детского труда (ИПЕК).

Пока еще далеко до полного согласия относительно структурных причин принудительного труда. В развивающихся странах ведутся дискуссии по вопросу сохранения принудительного труда в сельской местности, объясняемого развалом кредитных или финансовых рынков, либо отсутствием адекватных аграрных систем или неравенством во властных отношениях. И во всех странах возникает весьма сложный вопрос относительно того, не создает ли процесс глобализации в его нынешнем виде новые формы принудительного труда или хотя бы содействует этому.

Большое значение для эффективного преодоления проблемы принудительного труда имеет борьба с безнаказанностью на основе четких правовых рамок и энергичного исполнения законодательства. В следующей главе рассматривается последний региональный и национальный опыт и обсуждаются некоторые нерешенные дилеммы, связанные с обеспечением того, чтобы «наказание соответствовало преступлению» в отношении различных проявлений современных форм принудительного труда.

Принудительный труд может использоваться государством по различным причинам. Это могут быть политические причины или связанные с безопасностью, с перевоспитанием заключенных или иных лиц, содержащихся под стражей, с экономическим развитием и другие причины.

В развивающихся странах жертвами принудительного труда в подавляющем большинстве случаев становятся бедняки. Во многих случаях практика принудительного труда может быть связана с той или иной формой дискриминации. Поэтому бедность и дискриминация – это перспектива, на основе которой можно рассматривать современные формы принудительного труда, а также политические меры и программы, принимаемые отдельными странами для преодоления этой проблемы.

Во всех странах и регионах трудящиеся-мигранты, особенно находящиеся на нелегальном положении, особенно подвержены риску стать жертвой практики принудительной вербовки и занятости. Несмотря на то, что эти проблемы затрагивают не только промышленно развитые страны, современные тенденции в об-

ласти принудительного труда, а также методы их преодоления в этих более богатых странах заслуживают особого внимания.

В первом глобальном докладе торговля людьми характеризовалась надлежащим образом как «побочное явление глобализации»*. Такое описание по-прежнему сохраняет свое фундаментальное значение, поскольку оно привлекает внимание к опасностям, которые представляют неконтролируемые рыночные силы для наиболее уязвимых категорий мигрантов, включая женщин.

Помимо трансграничной продажи людей в богатые страны, существует еще один аспект глобализации, который повышает риск возникновения условий принудительного труда в бедных странах, стремящихся производить более дешевые товары для глобальных рынков.



6.4. БОРЬБА С БЕЗНАКАЗАННОСТЬЮ: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ЕГО ИСПОЛНЕНИЯ

Развитие событий на глобальном и региональном уровнях: повышение понимания проблемы

Глобальное понимание проблемы принудительного труда, особенно в связи с торговлей людьми, конечно же выросло за последние четыре года. Необходимость заниматься этой проблемой признается в целом ряде международных или региональных договоров, планов действий и деклараций. В то же время ряд агентств, занимающихся вопросами развития, как на двусторонней, так и на многосторонней основе, стали лучше понимать необходимость занятия вопросами принудительного труда в рамках своих стратегий эффективного развития.

Важным событием стало вступление в силу 25 декабря 2003 года Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, дополняющего Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности*. Это позволило внести ясность в некоторые неопределенности в отношении содержания преступлений, связанных с торговлей людьми, а также в отношении личности жертв. В нем также содержится требование, в соответствии с которым каждое государство-участник должно устанавливать в своем законодательстве положения об уголовной ответственности за преступления, связанные с торговлей людьми, будь то в целях трудовой или сексуальной эксплуатации.

В докладах экспертов, политических заявлениях и декларациях, принятых региональными или международными организациями с этого момента, все еще

* МОТ: *Положить конец принудительному труду*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I (B), Международная конференция труда, 89-я сессия, Женева, 2001, стр. 51.

* Конвенция вступила в силу 29 сентября 2003 г., а второй дополняющий ее Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху – 28 января 2004 г. С 15 ноября 2004 г. участниками Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми стали 76 государств.

можно обнаружить различные взгляды относительно самой концепции торговли людьми, гендерной принадлежности жертв или обоснований действий против торговли людьми. Часто проводится различие между подходом к этой проблеме на основе «обеспечения исполнения закона и пограничного контроля», с одной стороны, и подходом, опирающимся на «защиту прав человека и прав жертв» — с другой. Вместе с тем, все шире признается тот факт, что эффективные действия, направленные против торговли людьми, должны сочетать элементы всех этих подходов. Находит широкое признание также то, что торговля людьми — это проблема рынка труда, и что институты труда должны играть ключевую роль в борьбе с этим явлением.

Примером служит Брюссельская Декларация, принятая в сентябре 2002 года, в которой подчеркивается, что Европейская всеобъемлющая политика, направленная против торговли людьми, и на «прекращение спроса на сексуальные услуги, дешевую рабочую силу и другие формы эксплуатации, должна быть и далее в первых рядах долгосрочных усилий по эффективной борьбе с торговлей людьми», и что «глобальный подход к торговле людьми должен охватывать все формы эксплуатации, включая сексуальную эксплуатацию, эксплуатацию труда, особенно детского труда, и попрошайничество»*. В июле 2003 года Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) приняла План действий по борьбе с торговлей людьми, в котором в частности привлекается внимание к более широким трудовым аспектам. На национальном уровне рекомендуется принимать следующие меры: проведение экономической и социальной политики, конкретно направленной на решение ключевых проблем и причин продажи людей в странах назначения; государствам-членам предлагается принимать меры к тому, чтобы сократить «невидимый характер эксплуатации»; решить проблему «незащищенного, неформального и зачастую нелегального труда с целью обеспечения баланса между спросом на недорогую рабочую силу и возможностями для регулируемой миграции»; и решить проблему «подпольной экономической деятельности, которая подрывает экономику и содействует торговле людьми»[♦].

В Африке в рамках Экономического сообщества государств Западной Африки в декабре 2001 года была принята Декларация по борьбе с торговлей людьми* вместе с Первоначальным планом действий на 2002-03 годы.

Декларация содержит призыв к государствам-членам Сообщества принять законодательство, в соответствии с которым торговля людьми должна рассматриваться в качестве уголовного преступления, разработать политику и про-

* Брюссельская Декларация была принята на Европейской конференции по предотвращению и борьбе с торговлей людьми: глобальный вызов XXI века, проходившей 18-20 сентября 2002 г., в которой приняли участие более 1.000 представителей государств-членов ЕС, кандидатов в члены ЕС, соседних и других государств, а также представители институтов Европейского союза. 8 мая 2003 г. Совет ЕС принял Заключение о Брюссельской Декларации (Official Journal of the European Union, C 137, 12 June 2003).

♦ Постоянный совет ОБСЕ, Решение № 557; План действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми, PC.DEC/557, 24 июля 2003.

* 25-я очередная сессия глав государств и правительств, Дакар, 20-21 декабря 2001.

граммы, направленные на предупреждение торговли людьми и борьбу с ней, а также на пресечение дальнейшего ухудшения положения жертв этой торговли. Закладывая основу для дальнейшего сотрудничества между государствами-членами в области пограничного контроля, не ограничивающего свободу передвижения, Декларация также призывает страны принять ряд воспитательных и социальных мер предупреждения, чтобы снизить спрос на жертв торговли людьми. План действий содержит также показатели и целевые даты для принятия конкретных мер. В нем также определяется особый вклад МОТ и других международных организаций в предупреждение и повышение понимания этого явления.

В регионе АТР правительствами Австралии и Индонезии было положено начало «Процессу Бали» с целью принятия практических мер на региональном уровне против торговли людьми и их незаконного ввоза. В 2002 и 2003 годах состоялись две региональные конференции на уровне министров, за которыми последовало совещание на высоком уровне в июне 2004 года в Брисбене, Австралия. Проведение региональных семинаров также способствовало разработке в странах законодательства и оказанию взаимной правовой помощи. Таким образом этот процесс позволил перейти от провозглашения принципов к принятию практических мер, причем одновременно основное внимание стало уделяться не борьбе с незаконным ввозом, а предупреждению торговли людьми и защите ее жертв. На совещании в Брисбене вновь было подтверждено, что необходимо нацелить действия на устранение коренных причин нелегального перемещения людей и заниматься проблемой спроса на торговлю людьми. Участники также согласились с важностью сбора данных для предупреждения торговли людьми. Наконец, было привлечено внимание к торговле людьми для трудовой эксплуатации и попрошайничества, а также к особым проблемам торговли людьми в периоды вооруженных конфликтов.

Национальный опыт

Исследование проблем принудительного труда в Африке позволило выявить слабые места в современной правовой базе ряда стран. Определения имеют весьма общий характер, что создает трудности для работников прокуратор и судов в определении ситуаций принудительного труда на практике. Конституционные запреты не всегда подкрепляются конкретными законами, в связи с чем соответствующим органам власти исключительно трудно вести следствие, а жертвам принудительного труда – обратиться со своим делом в суд. В других случаях принудительный труд может быть запрещен в рамках трудового кодекса страны, но в уголовном законодательстве не предусмотрены наказания за подобные преступления.

В отдельных законах могут содержаться различные и порой не согласованные между собой определения преступлений, имеющих аналогичный характер, таких например как принудительный труд, рабство, подневольное положение, кабала и торговля людьми. В таких случаях национальное законодательство, как правило, исходит из того, что принудительный труд является наименее серьезным из всех этих видов преступлений. Кроме того, торговля людьми часто определяется в законодательстве как только торговля женщинами и девушками в целях проституции или иных форм сексуальной эксплуатации.

В последнее время некоторые страны внесли ясность в определение более традиционных форм принудительного труда либо усилили наказания за принуждение кого-либо к труду. Примером служит принятый в 2003 году в Нигере закон о внесении изменений в Уголовный кодекс*, в котором конкретно рассматриваются трудное положение лиц, предки которых были порабощены или которые все еще находятся в «подневольном положении». Изменения, внесенные в законодательство, также вносят ясность в понятие преступления, связанного с долговой кабалой, и предусматривают строгие наказания в виде длительных сроков лишения свободы и больших штрафов. Мали предусматривает строгие наказания за торговлю детьми в рамках своего Уголовного кодекса от 2001 года. В Нигерии в рамках принятого в 2003 году нового закона о борьбе с торговлей людьми предусматривается пожизненное заключение за преступления, связанные с практикой рабства, строгие меры наказания, включая штрафы, за преступления, связанные с торговлей людьми, в том числе несовершеннолетними гражданами в возрасте до 18 лет, но пожизненное заключение в случае их импорта или экспорта в целях проституции. Однако в большинстве случаев наказания за преступления, связанные с принудительным трудом, остаются весьма легкими.

В большинстве стран Африки, где институты регулирования вопросов труда и исполнения законодательства сталкиваются с жесткими материальными ограничениями, ведется слабый учет мер, направленных на исполнение законодательства, что и неудивительно. Например, в Судане, несмотря на наличие правовых рамок и на то, что сами власти признают факты похищения тысяч людей, до сих пор еще никто не подвергался преследованию за похищения людей или за преступления, связанные с принудительным трудом. Новый закон Нигерии о борьбе с торговлей людьми вселяет надежды на более эффективную практику. Его положения предусматривают создание Национального агентства по запрету торговли людьми и иной соответствующей практики, которое будет нести ответственность за подготовку работников правоохранительных органов и других ведомств, чтобы обеспечить его эффективное исполнение. Еще слишком рано оценивать эффективность этой новой организационной структуры.

В нескольких странах Южной Азии в настоящее время уже четко действуют правовые основы, направленные против систем кабального труда. Как правило, например, в законодательстве Индии и Пакистана, содержится детальное определение кабального труда и систем кабального труда, положения о наказаниях за преступления, связанные с использованием кабального труда, а также условия исполнения законодательства. В соответствии с Законом Индии 1976 года о ликвидации системы кабального труда, предусматривается тюремное заключение на срок до трех лет и штраф до 2.000 индийских рупий в отношении любого лица, вынуждающего другое лицо заниматься кабальным трудом и выплачивать кабальный долг. В законе Пакистана о ликвидации системы кабального труда, принятом в 1992 году, предусматривается наказание в виде лишения свободы на срок от двух до пяти лет или штраф в размере не менее 50.000 пакистанских рупий, ли-

* Закон № 2003-025 от 13 июня 2003 года об изменении Закона № 61-27 от 15 июля 1961 года о принятии Уголовного кодекса.

бо обе эти меры одновременно в качестве наказания за использование кабального труда.

В августе 2004 года правительство Индии сообщило о 4.859 случаях судебного преследования в соответствии с этим законом, что, вероятно, намного превышает количество судебных преследований преступлений, связанных с принудительным трудом, в любой другой стране. Однако неизвестно количество осужденных в результате этих судебных преследований лиц*. И даже эти цифры, касающиеся судебных преследований, остаются незначительными по сравнению с количеством работников, занятых кабальным трудом. В соответствии со статистическими данными самого правительства, по состоянию на 31 марта 2004 года было выявлено 285.379 работников, занятых кабальным трудом, из которых реабилитационную помощь получили 265.417 человек*.

Еще 19.962 человека не удалось обнаружить в целях их реабилитации в связи с их смертью или утратой сведений о них. Правительства штатов сообщают о создании 527 районных наблюдательных комитетов в целях мониторинга ситуации на местах[♦]. Однако федеральное правительство подтверждает, что существует определенная путаница в отношении того, что составляет кабальный труд. Например, если работники получают от работодателей краткосрочные авансы, то в связи с отсутствием официальных служб, способных удовлетворять их потребности в кредитах, считается, что они выполняют свою работу по своей воле, а не по принуждению.

Это указывает на сохранение проблемы идентификации, которая не позволяет повышать количественный уровень судебных преследований. Индия стала первой страной, подтвердившей наличие широко распространенной проблемы кабального труда и соответственно она обладает самым большим опытом понимания, документального учета и решения этой проблемы. Несмотря на наличие определения системы кабального труда в рамках принятого в 1976 году Закона об упразднении системы кабального труда, в нем не закладывается какой-либо конкретный метод выявления работников, занятых кабальным трудом. Подобная методология еще не разработана и не согласована между различными заинтересованными сторонами.

По-прежнему очень важно определить, принуждаются ли каким-либо образом работники к труду в силу кабалы или задолженности перед своим работодателем или им просто плохо платят или подвергают эксплуатации каким-либо иным образом, но у них остается свобода действия для того, чтобы отказаться от

* Данные имеются только в отношении штата Уттар-Прадеш, где в результате 2.421 случаев судебного преследования было вынесено 1.228 решений об осуждении и 1.193 решения об оправдании.

* Штаты, в которых были освобождены и получили реабилитационную помощь жертвы кабального труда, представлены в порядке их количества: Тамилнад, Карнатака, Орисса, Андхра-Прадеш, Бихар, Мадхья-Прадеш и Раджастхан, на которые в общей сложности приходится 98% всех освобожденных от кабального труда работников. На другие восемь штатов приходится остальные 2%.

♦ Доклад правительства Индии Комитету экспертов по применению конвенций и рекомендаций за период с 1 июня 2002 г. по 31 мая 2003 г.

этой занятости. Кабальный труд также широко интерпретировался Верховным судом Индии в 1982 году как отказ от выплаты минимальной заработной платы.

В Пакистане отсутствуют данные о судебных преследованиях. Несомненно, на правительство по-прежнему оказывается высокое давление со стороны общественности и активистов в целях повышения эффективности действий, направленных на ликвидацию практики кабального труда. В соответствии с данными, собранными Комиссией по правам человека Специальной рабочей группы Пакистана в отношении провинции Синд, за период с января 2000 года по июнь 2004 года от кабалы было освобождено почти 19.000 издольщиков *хари*, занятых кабальным трудом.

Подавляющее большинство смогло добиться этого своими собственными средствами, а меньшинство было освобождено лишь с помощью Верховного суда или окружной администрации. Больше всего людей было освобождено в 2000 и 2001 годах, после чего отмечалось резкое сокращение количества освобожденных, причем ни один из работников *хари* не был освобожден с помощью Верховного суда в 2003 году и лишь 30 человек освобождены с помощью окружной администрации. Однако в 2003 году в Пенджабе было освобождено более 350 кабальных работников, занятых обжигом кирпича, включая женщин и детей, с помощью Верховного суда в Лахоре.

Эффективному обеспечению исполнения законодательства в Пакистане явно препятствуют конфликты юрисдикции между федеральным законодательством и законодательством провинций. В январе 2002 года, например, судьи Верховного суда в провинции Синд отвергли 94 ходатайства со стороны *хари* о незаконных арестах и задержаниях со стороны

Во многих случаях кабальные работники получают плату, уровень которой намного ниже уровня заработной платы временных работников. В таких случаях работник может по своей воле согласиться со своим подневольным статусом, взамен на стабильную занятость в условиях неопределенностей на рынке труда. Разницу между рыночными ставками (утраченной стоимостью труда) и фактически выплаченной заработной платой можно считать «страховым взносом» в систему страхования от безработицы. Поэтому, несмотря на то, что положение работника может характеризоваться рядом особенностей, свойственных долговой кабале, он или она на деле обладают определенной свободой землевладельца на том основании, что такие споры должны разрешаться в соответствии с Законом провинции Синд об аренде*. Вследствие этого, как утверждают, значительно замедлились темпы освобождения *хари*, а Верховный суд провинции Синд продолжал отвергать все новые ходатайства. Вместе с тем, проблемы кабального труда рассматривались судами провинции Синд в конце 2003 и начале 2004 годов. В восьми случаях решения были приняты в пользу *хари*, в результате чего было освобождено в

* Constitutional Petition No-D53 of 2000. High Court of Sindh, Circuit Court Hyderabad (para. 36.c of judgment). Судьи также рекомендовали внести изменения в этот закон, «чтобы привести его в соответствие с требованиями реалий на местах». (п. 36.b) решения суда).

общей сложности 112 человек[♦]. Позитивным событием в этом плане стало появление официального уведомления в 2004 году о шести окружных наблюдательных комитетах (ОНК) в провинции Синд, которые могут готовить обоснование для более эффективного судебного преследования и наказания работодателей, использующих кабальный труд, и освобождения работников, занятых кабальным трудом.

Признание того, что принудительный труд может использоваться в частной цели, также было достигнуто и в странах Азии с переходной экономикой. В 1997 году в Китае были внесены изменения в Уголовный кодекс, в соответствии с которыми принуждение наемных работников к труду является преступлением, подлежащим наказанию в виде лишения свободы до трех лет и (или) штрафу.

В Латинской Америке следует осветить опыт Бразилии. Преступления, связанные с принудительным трудом, охватываются теми положениями Уголовного кодекса, в которых предусматриваются санкции за унижение человека до состояния, «сходного с рабством». Несмотря на то, что иногда говорят о низком уровне судебных преследований преступлений, связанных с принудительным трудом (по сравнению, например, с количеством освобожденных лиц), с начала 2003 года произошли существенные изменения. Вопрос о компетенции в области принудительного труда давно волновал федеральные власти, власти штатов и суды по трудовым вопросам.

Кроме того, высказывалась озабоченность по поводу слишком низкого уровня штрафов, которые не могли служить в качестве сдерживающего фактора. Профсоюзы высказывали свою позицию, в соответствии с которой отсутствие судебных преследований объясняется главным образом тем, что судебные органы на федеральном уровне неоднократно заявляли о своей некомпетентности в решении вопросов, связанных с преступлениями в области принудительного труда.

В начале 2003 года правительство Президента Лула да Силва приняло еще более жесткие меры для борьбы с принудительным трудом и безнаказанностью в Бразилии. В декабре 2003 года были внесены изменения в Уголовный кодекс с целью включения в него концепции «унижения человека до условий, сходных с рабскими». Эта концепция определяется как принуждение человека к труду или к чрезмерно продолжительному рабочему дню, либо принуждение такого человека трудиться в невыносимых условиях, либо ограничение его свободы передвижения по причине задолженности перед работодателем или его представителем. Лица, удерживающие работников на рабочем месте как за счет мер, направленных против использования ими средств передвижения, задержания их личных документов или имущества, так и за счет установления постоянного слежения, подлежат аналогичным мерам наказания, связанным с лишением свободы. Кроме того, предлагаемая поправка в Конституцию предусматривает экспро-

[♦] HRCР: *Abolition of bonded labour: Judiciary's potential for redress*. Lahore, undated. Что касается остальных дел, то в трех случаях суд отказался принять их в производство, посоветовав обратиться в трибунал в соответствии с Законом об аренде; два иска были отклонены по техническим причинам; два иска были отозваны самими истцами; три иска ждут своего решения; в двух случаях землевладельцы подали встречные иски; и в трех случаях землевладельцы помешали истцам появиться в суде.

приацию без компенсации сельскохозяйственных предприятий, на которых зафиксирован факт использования рабского труда. Экспроприированные земли передаются в пользование программы аграрной реформы и резервируются в приоритетном порядке для лиц, которые их обрабатывают. При подготовке этого предложения, которое получило активную поддержку со стороны правительства, оно было также одобрено Сенатом и рассматривается в Палате депутатов.

В Бразилии укрепляются органы обеспечения исполнения законодательства, что дает положительные результаты. Усилена Специальная мобильная инспекционная группа (СМИГ), а в 2004 году были назначены 150 новых инспекторов труда в приоритетные области, в которых сосредоточен принудительный труд. В 2003 году было освобождено примерно 4.900 работников. За период с февраля 2003 года по май 2004 года Генеральная прокуратура провела 633 административных расследования в целях проверки обвинений в использовании принудительного труда, причем по ряду дел виновные были осуждены.

В промышленно развитых странах проблемы принудительного труда рассматриваются главным образом в рамках нового законодательства о торговле людьми. Это относится в частности к Закону о защите жертв торговли людьми, который принят в США в 2000 году. В соответствии с этим законом устанавливаются новые виды преступлений и усиливаются наказания за уже предусмотренные преступления, связанные с принудительным трудом и торговлей людьми в целях батрачества, рабства, подневольной кабалы или принудительного труда; а также за преступные попытки заниматься этими видами деятельности. В нем также предусматривается оказание помощи жертвам этих преступлений в США за счет предоставления им права пользоваться услугами и пособиями для лечения, финансируемыми или управляемыми федеральными органами власти; а также за счет обеспечения охраны жертв торговли людьми, которые сотрудничают с правоохранительными органами и помогают вести расследование и судебное преследование торговли людьми. Имеется информация о том, что принятие нового закона способствовало постепенному повышению количества судебных преследований. По состоянию на март 2003 года Департамент юстиции США сообщил, что количество расследований дел, связанных с торговлей людьми, увеличилось почти вдвое по сравнению с январем 2001 года. В 2001 и 2002 финансовых годах количество судебных преследований по делам, связанным с торговлей людьми, более чем удвоилось по сравнению с годами до принятия закона. Тем не менее количество рассматриваемых дел все еще остается незначительным в сравнении с масштабами этой проблемы.

Принятие закона о защите жертв торговли людьми способствовало также усилению наказаний за торговлю людьми, в том числе по делам, связанным с принудительным трудом. В ноябре 2002 года были внесены окончательные поправки в Руководство США по вынесению приговоров, предусматривающие наказания в соответствии с этим законом. По одному такому делу, которое рассматривалось в соответствии с новым Руководством в 2003 финансовом году, два обвиняемых в содержании одной африканской жертвы в рабских условиях, были осуждены на 108 месяцев тюремного заключения, а также к выплате полной заработной платы жертве. Кроме того, Департамент юстиции проводит интенсивную

подготовку сотрудников правоохранительных органов на федеральном и местном уровне в целях обеспечения надлежащего расследования и судебного преследования деятельности, связанной с торговлей людьми, как таковой, а не скрывать ее под видом иного правонарушения, связанного с незаконным ввозом иностранцев. Работники прокуратуры также оказывают помощь усилиям, направленным на формирование региональных целевых групп по борьбе с торговлей людьми в таких штатах как Калифорния, Колорадо, Флорида, Джорджия и Иллинойс, а также в Нью-Йорке.

В законодательстве Соединенного Королевства принудительный труд не рассматривается как особый вид преступления. Тем не менее предпринимаемые в последнее время политические меры и реформы в области законодательства расширили сферу для рассмотрения дел, связанных с эксплуатацией принудительного труда, опять же главным образом за счет положений нового закона о борьбе с торговлей людьми. Правительство Соединенного Королевства проводит широкую политику по вопросам принудительного труда и торговли людьми в контексте миграции на основе Белой книги, подготовленной в 2002 году. В ней также отмечается, что нелегальные трудящиеся-мигранты особенно уязвимы перед лицом эксплуатации и социальной изоляции в связи с практикой, проводимой работодателями, связанной с оплатой труда по ставкам ниже минимальной заработной платы, и уклонением от исполнения других обязанностей, касающихся социального обеспечения, требований охраны труда или выплаты налогов и взносов в национальную систему страхования. Белая книга признает, что проблемы, касающиеся занятости нелегальных мигрантов, имеют особенно острый характер в сельском хозяйстве, на предприятиях общественного питания, уборки, в гостиницах и строительстве; кроме того, утверждается, что необходимо улучшать управление миграционными процессами для привлечения легальной рабочей силы в целях удовлетворения потребностей бизнеса. В ней провозглашаются новые меры по обеспечению исполнения законодательства в области миграции наряду с новым законодательством по вопросам торговли людьми в целях трудовой и сексуальной эксплуатации, а также о незаконном ввозе людей.

В настоящее время эти предложения правительства приобрели силу закона, частично за счет внесения изменений в законодательство об иммиграции, а частично — за счет законодательного введения обязательного режима регистрации для лиц, использующих чужой труд, которых в Соединенном Королевстве называют «вербовщиками». С 2002 года в законодательстве предусматривается новый вид преступления в сфере иммиграции, связанный с торговлей людьми в целях проституции, а с июля 2004 года — еще одно новое преступление, связанное с торговлей людьми в целях трудовой эксплуатации. За оба эти вида преступлений предусматривается наказание до 14 лет лишения свободы, что приравнивается к наказанию за торговлю наркотиками и должно демонстрировать твердую приверженность правительства рассматривать торговлю людьми в качестве серьезного преступления. Соответствующие положения закона 2004 года опираются на международные нормы, направленные на запрет принудительного труда, в частности на положения Европейской конвенции по правам человека и по вопросам рабства, кабалы и принудительного труда.

Закон о лицензировании вербовщиков, также принятый парламентом в 2004 году, сначала действовал в качестве законопроекта о частных гражданах, а затем получил развитие в связи с трагической гибелью 20 нелегальных китайских трудящихся-мигрантов в феврале 2004 года, а также в связи с выводами Комитета представителей в парламенте о том, что система добровольной регистрации не будет эффективной.²⁷ В соответствии с законом создается обязательная система лицензирования для вербовщиков и агентств занятости, которые поставляют или используют труд работников в сельском хозяйстве, сборе моллюсков и в других видах деятельности, связанной с переработкой и упаковкой.

Его цель состоит в том, чтобы «сократить масштабы эксплуатации со стороны сельскохозяйственных вербовщиков». Однако он распространяется в целом на агентства занятости, действующие в сельском хозяйстве и в секторе сбора моллюсков, а также на компании, некорпорированные ассоциации и партнерские общества. В нем в общем плане перечисляется широкий набор договоренностей о подрядах, на которые распространяется режим лицензирования: преступлением считается деятельность в качестве вербовщика без надлежащей лицензии, обладание поддельной лицензией, либо причинение препятствий деятельности работников правоохранительных органов; лица, виновные в этих преступлениях, подлежат аресту; допускается конфискация имущества осужденных вербовщиков. Закон считается своего рода образцом профсоюзными активистами в Соединенном Королевстве, которые давно выступали за регистрацию вербовщиков.

В ряде других европейских стран преступления, связанные с принудительным трудом, не определены в этом качестве в рамках уголовного законодательства. Однако многие страны либо принимают новое законодательство, предусматривающее преследование подобных преступлений, связанных с торговлей людьми, или находятся в процессе его разработки. Франция приняла всеобъемлющий закон о борьбе с торговлей людьми в марте 2003 года, в котором охватываются все аспекты трудовой и сексуальной эксплуатации.²⁸ Концепция принудительного труда может рассматриваться уже косвенно охваченной в двух разделах Уголовного кодекса, причем в одном предусматриваются санкции за получение услуг, которые остаются без вознаграждения, либо уровень вознаграждения явно не соответствует ценности выполненной работы; другой раздел предусматривает санкции в тех случаях, когда условия труда и проживания не совместимы с человеческим достоинством. В Уголовном кодексе Германии содержатся положения о борьбе с торговлей людьми в целях сексуальной эксплуатации, хотя в настоящее время ведется работа по расширению сферы их применения (разделы 180b, 181 и 236). В январе 2004 года на основании Федерального закона № 162-ФЗ от 8 декабря 2003 года внесены изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации, способствующие теперь судебному преследованию за преступления, связанные с торговлей людьми в целях принудительного труда.

Наконец, с начала 2004 года Япония постепенно расширяет круг мер, направленных на борьбу с торговлей людьми. В апреле 2004 года кабинет премьер-министра учредил Координационный механизм по торговле людьми в целях укрепления координации действий между различными министерствами и ведомствами при преследовании лиц, занимающихся торговлей людьми, а также в целях

предупреждения этих преступлений и реабилитации их жертв. В декабре 2004 года утвержден Национальный план действий по борьбе с торговлей людьми. В том же месяце правительство объявило о том, что в Уголовный кодекс будут включены новые положения по вопросам торговли людьми.



6.5. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД И ГОСУДАРСТВО

Принудительный труд, навязываемый непосредственно государством, хотя и не является крупной проблемой, по-прежнему вызывает серьезную озабоченность. Причины для озабоченности в основном остаются те же, что и четыре года назад, когда в первом глобальном докладе речь шла об исключительном характере принудительного труда, используемого военными в Мьянме, кроме того, рассматривались некоторые современные дилеммы, связанные с принудительным трудом в тюрьмах. Дискуссия по последней теме была сосредоточена на двух главных вопросах: труд в заключении в контексте различных форм частного предприятия; и труд в заключении, используемый государством за деяния, которые оно характеризует как антиобщественные, с особой ссылкой на систему трудового перевоспитания (СТП) в Китае. Это по-прежнему вызывает определенную озабоченность, в частности в Африке, в связи с возможным использованием принудительного труда в целях развития.

Мировое сообщество внимательно следило за положением в Мьянме, причем МОТ играла ведущую роль и привлекала внимание к продолжающейся практике использования принудительного труда. За это же время Китай предпринял важные шаги к проведению реформы в области трудового перевоспитания. Продолжаются активные дискуссии, в том числе и в промышленно развитых странах, о том, каким образом согласуется современная практика найма заключенных частными компаниями с принципами искоренения принудительного труда. На совещании технических экспертов МОТ, которое проходило в июле 2004 года с участием представителей тюремных администраций, научных кругов и организаций работодателей и работников, высказывались весьма важные соображения по этим вопросам.

Принудительный труд, навязываемый государством: общие соображения

В большинстве случаев представляется, что практика принуждения свободных граждан к труду в экономических или политических целях сокращается во всем мире. Исключения сохраняются, например, в форме кампаний трудовой мобилизации в некоторых странах Центральной Азии, что представляет собой пережитки практики, имевшей широкое распространение в советскую эпоху. Например, в Таджикистане и Узбекистане принудительный труд в хлопковой отрасли охватывает в основном женщин, детей и студентов. Во время посевных и уборочных работ их вывозят на хлопковые поля и заставляют работать за небольшое вознаграждение или вовсе бесплатно. Принуждение осуществляется за счет угроз, связанных с исключением студентов из университета. Женщин направляют семьи

в соответствии с установленной квотой, в то время как дети принимают участие в обязательных работах в рамках своих школьных программ.

Принудительный труд и принудительные услуги могут использоваться также государством в связи с вооруженными конфликтами. В некоторых странах Африки широко известны случаи, когда практикуется принудительный призыв в воинские подразделения, формируемые правительством или при поддержке правительства, а также в вооруженные силы повстанцев, наряду с использованием принудительного труда как взрослых, так и детей.

Особый случай Мьянмы

В Мьянме по-прежнему можно отметить различные способы принуждения к труду со стороны государства, а также военных властей в различных нуждах. МОТ внимательно следит за развитием ситуации после того как Комиссия по расследованию принудительного труда в Мьянме (Бирме) опубликовала в 1998 году свой доклад и рекомендации*. С тех пор этот вопрос рассматривался практически на всех сессиях Международной конференции труда и Административного совета, где отмечаются некоторые особенности используемого в настоящее время принудительного труда.

Характер этой формы принудительного труда становится очевидным в связи с целым рядом жалоб, полученных Координатором МОТ (72 жалобы к концу 2004 г., из которых 38 направлены властям для проведения расследования и принятия мер). В ноябре 2004 года Административный совет был информирован о семи новых случаях принудительного труда. Один из них касался ребенка, который против своей воли был призван в центр по набору в армию и вынужден был служить под страхом лишения свободы. После совершенного им побега он вернулся в свое подразделение, но был осужден на шесть месяцев лишения свободы, после чего его опять взяли в армию. Во второй группе дел, касающихся различных деревень в административной области Пегу, каждому хозяйству была выделена квота на проведение работ, за отказ от которой также угрожали арестом. Помимо своего труда жители деревень должны были также платить и денежные взносы, в то время как их транспортные средства и водители реквизировались для обеспечения перевозок грузов. В соответствии с третьим обвинением со стороны ряда жертв, в течение ряда лет использовался принудительный труд в интересах командования армейской группировки в национальной области Аракан (Ракхин) в целях возделывания земель, которую ранее конфисковали у крестьян, и создания командного центра. Крестьяне должны были работать на этой земле от имени военных, используя свои орудия производства.

В четвертом случае, в районе Хинтада, административная область Ираведи (Ейавав-ди), жителям было официально предписано местными властями нести круглосуточное дежурство на основе принципа ротации. Пятый пример касается национальной области Аракан (Ракхин), где каждая деревня должна была вы-

* МОТ: *Принудительный труд в Мьянме (Бирме)*, Доклад комиссии по расследованию, назначенной в соответствии со ст. 26 Устава МОТ для рассмотрения вопроса о соблюдении Мьянмой Конвенции 1930 года о принудительном труде (29), *Official Bulletin* (Geneva), Vol. LXXXI, 1998, Series B, Special Supplement; имеется также на сайте <http://www.ilo.org>

делять ежедневно по 45 человек для работ, связанных с поставками гравия или строительством моста.

Особенно пострадали мусульмане, хотя эти требования распространялись и на буддистов этой национальной области. Шестой пример касается района Рамрее в национальной области Аракан (Ракхин), где в течение ряда лет ежегодно предписывалось выделять работников из 40 деревень для ремонта дорог. Полиция угрожала жителям деревень начать преследование против них, если не будут выделяться работники. В марте 2004 года один учащийся был подвергнут преследованию со стороны местных властей за отказ от выполнения работ.

Практика, наблюдаемая в настоящее время, показывает, что если в центральных районах Мьянмы отмечается ее некоторое улучшение, то в более отдаленных районах по-прежнему применяются различные формы принудительного труда со стороны руководства армии. Продолжающаяся практика использования принудительного труда не связана с формой или содержанием исправленных административных указов, которые запрещают практику принудительного труда. По существу население проявляет все большую готовность использовать такой правовой инструмент. Однако юридический запрет на принудительный труд не подкрепляется его эффективным исполнением.

МОТ удалось обеспечить свое постоянное присутствие непосредственно на местах за счет назначения сотрудника по связям, который поддерживает регулярные контакты с высокопоставленными правительственными чиновниками. Административные указы, содержащие запрет на использование принудительного труда, переведены на шесть этнических языков (однако до сих пор нет полной уверенности в том, что они получили широкое распространение в соответствующих районах проживания этих этнических общин)*.

В мае 2003 года на основе переговоров между МОТ и правительством было заключено соглашение о Совместном плане действий. Это соглашение содержит следующие элементы: повышение уровня понимания этой проблемы и распространение информации об упразднении принудительного труда; создание поста независимого посредника, в функции которого входило бы оказание помощи жертвам принудительного труда в Мьянме с целью исправления ситуации; и осуществление пилотной программы в особом регионе, где строго соблюдался бы запрет на принудительный труд, а осуществление с помощью МОТ трудоемкого проекта строительства дорог показало бы целесообразность такого подхода без применения принудительного труда[♦]. К началу 2005 года МОТ еще не удалось добиться прогресса в реализации этого Совместного плана действий.

Тем временем принимаются другие меры процедурного характера. Семь полевых групп наблюдения (ПГН) предприняли поездки на места для осуществления контроля за применением Конвенции 29 и проведения расследования по жа-

* idem: Developments concerning the question of the observance by the Government of Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), документ Административного совета GB.289/8, 289-я сессия, Женева, март 2004, п. 10.

♦ idem: *Special sitting to examine developments concerning the question of the observance by the Government of Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Предварительный протокол No. 24, Часть III, Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003.*

лобам о принудительном труде. Комитет по вопросам применения в Янгоне рассматривает проблемы и достигнутый прогресс, а правительство провело ряд семинаров для местных чиновников по вопросам применения Конвенции. Сотрудник по связям с МОТ предпринял ряд поездок в отдаленные районы для того, чтобы лично оценить ситуацию без вмешательства местных властей, а также чтобы сопровождать миссии ПГН на места. В целом отмечается, что методология расследования, применяемая ПГН, в принципе, является разумной. Однако надежность этого механизма ставится под сомнение в связи с тем обстоятельством, что Группе так и не удалось обнаружить ни одного случая принудительного труда. Это еще раз подчеркивает то, что на момент написания этого доклада так и не удалось добиться прорыва с целью принятия эффективных мер против принудительного труда в Мьянме.

Поэтому пример Мьянмы свидетельствует о том, что невозможно добиваться прогресса в борьбе с принудительным трудом, если сохраняется обстановка безнаказанности, отсутствует политическая воля для подавления армейских и местных властей, которые извлекают для себя экономические выгоды от принудительного труда, а также если репрессиям подвергаются лица, сообщающие о практике принудительного труда.

Принудительный труд в тюрьмах и местах заключения

Труд в тюрьмах без официального приговора

Как обычно внимание привлекает система трудового перевоспитания в Китае*, реформа которой в настоящее время активно изучается. В соответствии с официальными данными Министерства юстиции, в начале 2004 года около 260.000 человек было затронуто этой системой в рамках примерно 220 различных мест заключения. Чуть более половины из них, как утверждают, задержаны за наркоманию, а остальные — за такие преступления как воровство и проституция.

Внешние наблюдатели отмечают повышение за последнее время количества заключенных в рамках этой системы трудового перевоспитания в связи с ростом преступности, что повышает нагрузку на официальную систему правоохранительных органов, а также постепенно ведет к росту количества и масштабов социальных протестов и волнений в Китае. Отмечается также постепенное увеличение количества правозащитников в рамках системы уголовной юстиции, которые поощряют полицию шире использовать методы административного задержания♦.

В течение рассматриваемого периода в Китае проходило активное обсуждение реформы системы трудового перевоспитания. Ее использование ставится под сомнение китайскими юристами и международными наблюдателями, поскольку она противоречит национальному законодательству, принятому в последние годы по другим вопросам. В марте 2004 года Китай внес изменения в Конституцию страны, в соответствии с которыми признается, что государство уважает и гарантирует права человека. Тем временем петиция Конгресса, ставящая под сомнение

* Подробную информацию по этому вопросу см. в глобальном докладе *Положить конец принудительному труду*, op. cit., стр. 65-70.

♦ Исполнительная комиссия Конгресса США по Китаю: *Ежегодный доклад, 2004* (Вашингтон, О.К., Типография правительства США, 5 октября 2004), стр. 17.

законность системы трудового перевоспитания, поступила в Постоянный комитет Всекитайского собрания народных представителей, который включил вопрос о реформе этой системы в пятилетний план законодательной работы. Учреждена специальная рабочая группа для разработки новой системы исправления на базе общин. С начала 2003 года МОТ оказывает помощь в проведении реформы системы трудового перевоспитания за счет проведения технических семинаров в Китае и ознакомительных поездок в другие страны.

Трудовое перевоспитание является административной мерой, устанавливаемой административными комитетами, большинство участников которых составляют представители органов общественной безопасности, в отношении лица, деяния которого считаются не достаточно серьезными для уголовного наказания, но слишком серьезным для применения обычных административных санкций. Эта система характеризуется отсутствием судебного процесса, строгостью наказаний, вплоть до трех лет лишения свободы, и недостаточно четким определением сферы охваченных преступлений.

Принудительный труд и труд в тюрьмах

Свобода выбора — это сложный вопрос, когда речь идет о заключенных. Как правило, предполагается, что заключенные, за некоторыми исключениями, должны трудиться. Можно также утверждать, что задержанные лица, ожидающие приговора суда, должны иметь право (но не обязаны) трудиться, насколько это практически возможно*.

Другой вопрос касается минимальных норм социальной защиты. Современное сознание вряд ли может примириться с положением, когда заключенные прикованы друг к другу цепями на продолжительный период времени и выполняют каторжные работы в порядке возмездия за совершенные ими преступления. Хотя в большинстве современных систем наказания предусматривается труд как часть общего тюремного режима, который способствует реабилитации уголовных преступников, подготовке их к возможной реинтеграции в жизнь в качестве свободных граждан

Интересно отметить, что во всем мире все еще мало внимания уделяется применению принципа упразднения принудительного труда к осужденным, находящимся в тюрьмах, а также к иным задержанным лицам. В актах МОТ содержатся исключения в отношении запрета на принудительный труд, в частности в отношении заключенных, отбывающих наказание по приговору суда. Лица, задержанные на основании административного решения, освобождаются от принудительного или обязательного труда; существуют также конкретные гарантии защиты заключенных, предоставляемых в распоряжение частных физических лиц, компаний или ассоциаций, в том числе заключенных, содержащихся в частных тюрьмах. Вместе с тем, из примерно восьми миллионов признанных заключенных во всем мире, без учета лиц, задержанных на основании административного или

* Например, в некоторых кантонах Швейцарии задержанное лицо может, по своему усмотрению, быть отправлено в тюрьму вместе с заключенными по приговору суда и соответственно иметь возможность работать.

иного решения, лишь 150.000 содержатся в частных тюрьмах, а данные об их работе на частных работодателей отсутствуют.

Для стимулирования конструктивного осмысления этих вопросов МОТ провела в июле 2004 года технические консультации по аспектам принудительного труда в связи с трудом в тюрьмах, в ходе которых были рассмотрены такие важные вопросы как: цели труда в тюрьмах; международные правовые принципы и труд в тюрьмах; обеспечение минимальных гарантий для заключенных; подходы к вопросам контроля и надзора; и роль МОТ в обеспечении руководства в этой области.

Основные принципы тюремного труда

В целом достигнут консенсус в отношении того, что труд является важным элементом тюремного режима и должен оказывать благотворное влияние на заключенных, а не иметь характер наказания. Это лишь один из аспектов более широкого тюремного режима, в котором ключевой вопрос состоит в обеспечении безопасности при одновременной гарантии защиты заключенных.

За исключением некоторых особых условий, заключенные, как правило, выражают активное желание трудиться. Труд позволяет получить передышку от безделья и монотонного существования, которые часто считаются единственной и наиболее важной проблемой в тюрьмах. Волнения в тюрьмах часто объясняются отсутствием адекватных возможностей для труда. Повышение в последнее время количества случаев заключения в карцер в некоторых странах еще более усугубляет эту проблему, что еще раз подчеркивает проблему нехватки рабочих мест для заключенных. В худшем случае тюремный труд может быть монотонным и скучным, и может действительно рассматриваться самими заключенными как часть наказания. И наоборот, он может быть связан с выполнением сложных задач для внешних подрядчиков и может играть важную роль в содействии реабилитации после освобождения. Тем не менее общая проблема состоит в том, что труд и профессиональная подготовка в тюрьмах в целом не адаптированы к возможностям, существующим на внешнем рынке труда. Труд должен иметь профессиональный характер, однако было бы наивным полагать, что заключенный может получить работу именно по этой специальности после своего освобождения. Задача тюремной администрации заключается в том, чтобы обеспечить получение заключенными универсальных навыков, которые позволяли бы им конкурировать на равной основе со свободными работниками после выхода из заключения.

Все еще сохраняются трения по поводу того, в какой мере заключенные должны работать не только для своей реабилитации, но и в экономических интересах. В ряде стран, где особый акцент делается на вопросах рентабельности реформ исполнения наказания, тюремный труд рассматривается как фактор, способствующий покрытию расходов на тюремное заключение.

Минимальные нормы защиты заключенных

МОТ затрагивает проблемы тюремного труда в Конвенции 29. Однако этот акт не направлен на всестороннее решение проблем тюремного труда. Положения этой Конвенции запрещают использование принудительного труда в тюрьмах в интересах частных структур, однако в ней отсутствуют положения о труде в госу-

дарственных исправительных учреждениях и даже исключается право государств использовать принудительный труд. В других международно-правовых актах (как правило, не имеющих обязательной силы) более непосредственно рассматриваются общие проблемы труда в тюрьмах*.

Задача заключается в том, чтобы обеспечить соответствие минимальных норм с достоинством человека в отношении всех работающих заключенных, чтобы защитить их от экономической эксплуатации. Это требует, как минимум, обеспечения минимальных норм, касающихся заработной платы, безопасности и гигиены труда, информации о правах работников. Отправной точкой могла бы стать концепция «достойного труда для заключенных». Однако эту концепцию, естественно, нельзя определить таким же образом, как и для работников на свободном рынке. Например, тюремный труд никогда нельзя охарактеризовать в качестве полностью свободного или добровольного. Предпочтительнее, вероятно, говорить с точки зрения «сдержанного согласия», когда заключенные обязаны заниматься какой-либо формой деятельности, но имеют выбор или могут вести переговоры относительно круга деятельности, который включает получение образования, курсы по повышению квалификации и труд.

Важно рассматривать условия труда, а также касающиеся их политические предписания в национальном контексте. Во многих развивающихся странах заключенные вынуждены работать, чтобы обеспечить себе средства к существованию. В условиях, которые зачастую приравниваются к прожиточному минимуму, основным мотивом, побуждающим заключенных трудиться, чаще всего в сельском хозяйстве, является удовлетворение их непосредственных прожиточных потребностей. В более богатых промышленно развитых странах, где государство должно заботиться об обеспечении заключенных питанием, одеждой, а также отоплением, этот вопрос может иметь иной характер.

Ключевой вопрос связан с определением заработной платы и социальных пособий. С конца 1980-х годов административное руководство тюрем Франции ведет переговоры с частными подрядчиками относительно организации труда заключенных на основе минимального размера оплаты труда. В настоящее время заключенные во Франции показывают самую высокую производительность труда в Европе, уровень которой сопоставим с уровнем на свободном рынке. Как частные компании, так и заключенные платят взносы в систему социального обеспечения, медицинского страхования, включая пособия по беременности и родам, пенсионный фонд и страхование от несчастных случаев на производстве.

Подходы к контролю и надзору

Большое значение имеет обеспечение мониторинга режима работы заключенных, как в государственных, так и в частных исправительных учреждениях. Характер и степень надзора часто зависят от расположения тюрьмы, типа прово-

* Например, Стандартные минимальные правила ООН об обращении с заключенными, принятые на первом Конгрессе ООН по предупреждению преступности и обращению с преступниками, состоявшемся в Женеве в 1955 г., и утвержденные резолюциями 663 С (XXIV) ЭКОСОС от 31 июля 1957 г. и 2076 (LXII) от 13 мая 1977 г. Интересным региональным примером служат Европейские правила содержания в тюрьме, Рекомендация № R (87) 3, принятые Комитетом министров 12 февраля 1987 г. на 404 заседании заместителей министров.

димых работ и категории заключенных. Например, действующая в Австралии система инспекции является автономной и подчиняется непосредственно парламенту. В рамках этой модели инспекции разрабатываются нормативные стандарты, основанные на конвенциях МОТ, а также на других международных документах и решениях судов. Эти стандарты охватывают такие вопросы, как производственная безопасность и гигиена труда, нормы охраны окружающей среды и вопросы борьбы с дискриминацией. Уникальной чертой английской пенитенциарной системы* является наличие Омбудсмана в рамках тюремной службы, причем заключенные могут подавать жалобы на тюремную службу.

Во многих странах не наблюдается большого различия между мерами надзора в государственных и частных тюрьмах. В Соединенном Королевстве, например, тюремные служащие, работающие в частных тюрьмах, должны получить лицензию в государственных органах. Однако в некоторых случаях государство не обладает полномочиями в отношении управления частными тюрьмами. Особенно это касается случаев, когда заключенные работают в качестве учеников и стажеров на частных предприятиях за пределами тюрьмы и обходятся без конвоя. Тюремные власти часто говорят о том, что труд является лишь одним из аспектов тюремного режима и его инспекционной службы, однако органы инспекции труда всегда могут изыскать возможности для подготовки тюремных властей по вопросам, касающимся только режима труда, и налаживать сотрудничество с ними.

Вопросы для частного сектора

Два вопроса возникают в связи с частным сектором. Первый касается фактической приватизации тюрем. Второй – роли, которую может играть частный сектор в обеспечении занятости всех заключенных и приобретении ими квалификации.

Часто высказывается мнение о том, что приватизация тюрем скорее всего проводится в рамках современной политической экономии. Когда в некоторых странах резко увеличивалось количество заключенных, частный сектор часто вкладывал средства в строительство новых тюремных заведений. Несомненно, существуют различные взгляды на желательность такой тенденции. Например, в 1998 году Федеральный Конституционный суд Германии вынес решение о вознаграждении заключенных, подтвердив, что труд в заключении должен осуществляться только под ответственность тюремных властей и под надзором государства. Однако в центре проходящих в настоящее время дискуссий о тюрьмах и тюремном труде стоит вопрос не о достоинствах или недостатках приватизации государственных служб, что выходит за рамки настоящего доклада, а скорее проблема обеспечения минимальных гарантий для лиц, содержащихся в заключении в различного рода тюремных заведениях.

Что касается второго вопроса, то представители как работодателей, так и работников часто высказывают озабоченность по его поводу. Работники решительно заявляют, что частные структуры не должны получать выгоды от тюремного

* Ссылка здесь делается именно на Англию, так как в различных частях Соединенного Королевства действуют различные пенитенциарные системы.

труда, если она не обеспечивается на основе достойного труда, осуществляемого в условиях, сходных со свободными трудовыми отношениями и без искусственного занижения затрат на заработную плату. Работодатели могут отмечать значительные трудности, связанные с определением справедливой заработной платы для заключенных, когда фактические затраты на обучение и подготовку, а также на определение норм в области безопасности и гигиены труда для заключенных могут быть выше, чем затраты, связанные с такими услугами на свободном рынке. Озабоченность также вызывает и то, что средняя производительность труда заключенных, как правило, остается низкой.

Кроме того, по вполне понятным причинам у многих частных компаний серьезную озабоченность вызывает и проблема репутации в связи с использованием тюремного труда для производства своих товаров. Были случаи, когда для информирования потребителей на товары, изготовленные с использованием труда заключенных, навешивались соответствующие ярлыки*. Вместе с тем, компании могут сталкиваться и с рядом других вопросов, по которым имеется мало информации. Часто трудно установить точный характер работы, производственные стандарты безопасности и гигиены труда, уровень вознаграждения или добровольный характер работы. Такие проблемы, которые касаются цепи поставок, часто не позволяют компаниям использовать материалы, изготавливаемые в тюрьмах. Положение можно было бы исправить за счет распространения соответствующей информации среди общественности, на-пример через Интернет-сайты, с описанием стандартов, которых придерживаются в тюрьмах, и уровня профессиональной подготовки, предоставляемой заключенным.

Необходимость в исследованиях и информации

Прежде всего, на совещании МОТ подчеркивалась необходимость в обеспечении достоверной информации, на основе которой могла бы строиться работа по проведению технических консультаций и политических предписаний. МОТ было предложено реализовать исследовательскую программу, в частности, относительно масштабов и экономических аспектов тюремного труда, о влиянии различного рода работ на благополучие и квалификацию заключенных, об эмпирическом значении согласия, эмпирических реалиях условий труда, передовой практике тюремного труда и о негативной практике эксплуатации принудительного тюремного труда, а также об элементах справедливой и приемлемой модели тюремного труда.



* Например, пенитенциарные учреждения ряда федеральных земель в Германии сбывают кустарную продукцию, изготовленную в тюремных цехах под товарной маркой «Haefling». Эта продукция включает одежду, различные тканевые изделия, используемые в домашнем хозяйстве, на которую наклеивается ярлык «изготовлено в тюрьме». Поступления от продаж делятся между тюремным заведением, правительством и корпорацией «Haefling» для покрытия затрат, связанных с маркетингом и сбытом.

6.6. БЕДНОСТЬ, ДИСКРИМИНАЦИЯ И ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

Общие положения

Иногда утверждают, что бедность является одной из главных причин трудовых договоренностей принудительного характера и что лишь с полной ликвидацией бедности можно преодолеть проблему принудительного труда. Однако, с другой стороны, бедность и крайняя нищета могут также быть следствием практики принудительного труда. Самые бедные и уязвимые члены общества могут быть вынуждены трудиться или залезать в долги, которые ни они сами, ни их наследники не смогут выплатить несмотря на многочасовой тяжелый труд. Таким образом они попадают в замкнутый круг бедности, из которого они не могут выбраться.

В некоторых случаях сохранение практики принудительного труда в современном мире может быть результатом давно укоренившейся дискриминации некоторых этнических и кастовых меньшинств. В Азии примеры долговой кабалы особенно часто встречались и встречаются среди определенных каст и племен в Индии; среди коренных меньшинств на западе Непала; и среди граждан Пакистана, не являющихся мусульманами. В Африке современная практика принудительного и рабского труда представляет собой особую проблему в некоторых странах, в которых лишь недавно покончено с рабством и где, по имеющейся информации, все еще продолжается практика дискриминации лиц, происходящих от рабов. В Латинской Америке, сегодня, как и несколько столетий тому назад, основными жертвами принудительного труда являются коренные народности. Иногда речь идет о группах коренного населения, живущих в изолированных районах, где сравнительно недавно созданные поселения способствовали спросу на дешевую рабочую силу и где практически отсутствует государственная власть для обеспечения защиты от принудительного труда. Другим примером может служить принуждение к труду коренных народов, которые уже давно интегрированы в экономическую и общественную жизнь страны, но все еще крайне уязвимы по сравнению с остальной частью населения.

Во всех этих регионах социальные реформы проводились во второй половине прошлого столетия с целью искоренения кабальных форм труда, включая подневольное положение и бесплатный труд в традиционных аграрных системах. Такие реформы подробно рассматривались в первом глобальном докладе о принудительном труде. Земельная реформа и реформа в области аренды, которые проводились в Азии и Латинской Америке, например, на первый взгляд действительно в значительной степени искоренили практику кабалы и подневольного положения в сельской местности, которая имела весьма широкое распространение до 1950-х годов.

В то же время эти реформы наряду с распространением положений трудового законодательства на сельские районы не помешали появлению новых форм или проявлений принудительного труда. Более того, главной особенностью современных форм принуждения является то, что жертвы часто попадают в ловушку принудительного труда в связи с задолженностью. Есть и другие общие черты. Женщины, чаще молодые женщины и даже девочки, все чаще становятся жертва-

ми принудительного труда в развивающихся странах. Кроме того, принудительный труд как в стране происхождения жертвы, так и за ее пределами, как правило, непропорционально затрагивает тех, кто стремится заработать на жизнь за пределами своих общин. Жертвами могут становиться сезонные работники, которых вывозят за сотни или тысячи миль от своей страны для уборки урожая в течение ограниченного периода времени. Аналогичные формы принудительного труда и долговой кабалы затрагивают трудящихся-мигрантов из более бедных штатов Индии, таких как Бихар, переезжающих для работы в коммерческом сельском хозяйстве более богатых штатов, таких как Пенджаб; или работников коренных народностей, перемещающихся из обедневших высокогорных районов в новые зоны коммерческого земледелия в Латинской Америке. Аналогичные формы можно обнаружить и в странах на юге Африки, которые в этом случае связаны с трансграничными перемещениями.

Принудительный труд можно также обнаружить в городских и пригородных районах, часто на мелких предприятиях неформального сектора экономики, но также и на довольно крупных предприятиях. Одной из особенностей кабального труда в последнее время в Южной Азии становится все более широкое его использование в целом ряде отраслей помимо сельского хозяйства. Поступают многочисленные сообщения о практике использования принудительного труда на сборочных предприятиях в свободных экспортных зонах. Часто это связано с требованиями об обязательных сверхурочных без дополнительной оплаты, за отказ от которых могут угрожать увольнением с работы. Кроме того, в странах с переходной экономикой существует практика, когда работников, увольняемых с бывших государственных предприятий, принудительно нанимают для работы на предприятиях зарождающегося частного сектора.

Следует как можно полнее понимать разнообразный характер принудительного труда в развивающихся странах, чтобы предложить конкретные меры для исправления ситуации. Частично упразднение принудительного труда означает, что разрываются связи подневольного характера, которые мешают людям зарабатывать своим трудом заработную плату и иным образом принимать участие в современной рыночной экономике. Но это означает также создание системы социальной защиты, чтобы смягчить действие рыночных сил, которые могут вынуждать людей покидать свои родные места, часто в сельской местности, только для того, чтобы оказаться в ситуации принудительного труда в городских районах. Поэтому проблема скорее относится к рынку труда, что требует обратить самое пристальное внимание на вопросы принятия и обеспечения эффективного исполнения трудового законодательства.

Наконец, следует рассмотреть вопросы индивидуальной и социальной ответственности. К сожалению, даже местные или национальные власти могут иногда использовать принудительный труд, которым вынуждены заниматься деревенская беднота и крестьяне. Уже отмечались крайности такой практики в Мьянме, где государственная политика допускает, чтобы местные органы власти использовали принудительный труд бедноты. Существует и множество менее известных примеров во всем мире, когда органы местной власти способствуют такой эксплуатации. Правительственные чиновники, работники судебных и право-

охранительных органов, действующие в сговоре с местной элитой, могут быть весьма заинтересованы в возрождении практики принудительного труда, которая увековечивает крайнюю бедность.

Само собой очевидно значение решения проблем принудительного и кабального труда в рамках стратегий и программ сокращения масштабов бедности, особенно в тех случаях, когда установлена четкая взаимосвязь между крайней бедностью и практикой принудительного труда. Например, в рамках процесса подготовки стратегий сокращения масштабов бедности (ПРСП) в Непале и Пакистане кабальный труд освещается как приоритетная проблема. Подавление принудительного труда будет также способствовать достижению конкретных целей, поставленных в Декларации тысячелетия ООН.

Кабальный труд в Южной Азии

Социальный состав кабальных работников и общие особенности бедноты

Особую озабоченность вызывает кабальный труд в Азии, учитывая большое число затронутых этой проблемой бедняков, а также принимая во внимание четкую связь между принудительным трудом и давно устоявшимися формами дискриминации. В ряде штатов Индии подавляющее большинство жертв принудительного труда в сельском хозяйстве, на обжиге кирпичей, в горнорудной промышленности и в других секторах составляют представители неприкасаемых каст и племен. Жертвами системы кабального труда *камайя* на западе Непала являются в основном представители коренной народности *тхару*. Проведенный обзор освобожденных кабальных работников в Пакистане показал, что большинство тех, кто подвергается эксплуатации в невыносимых условиях, составляют представители низших каст или религиозных меньшинств*. Это соответствует и другим выводам о том, что самой жестокой эксплуатации подвергаются жители плотно заселенной ирригационной зоны города Хайдарабад, где проживает значительное количество меньшинства индусов, а также значительный класс богатых землевладельцев; вместе с тем, кабальный труд реже используется в более доступных регионах, а также среди мусульманского населения в верхних районах провинции Синд, где племенные и клановые традиции защищают интересы более слабых групп населения.

Взаимосвязь между бедностью и кабальным трудом весьма велика. Кабальные работники, несомненно, входят в число 522 млн. бедняков в Южной Азии*. В научной литературе достигнуто широкое согласие о том, что работники часто заключают кабальные договоры, чтобы избежать нищеты или голода. Данные МОТ свидетельствуют о том, что кабальные работники также *остаются* бедными и в период кабалы.

Гендерные вопросы и кабальный труд

В историческом плане мало внимания уделялось особым проблемам, с которыми сталкиваются женщины и девушки, оказавшиеся в ситуации кабального труда. Это отражает их общее подчиненное положение в патриархальном обществе стран Южной Азии, в рамках которого

* Комиссия Пакистана по правам человека (КППЧ): *Упразднение принудительного труда: показания освобожденных «хари»* (Лахор, без даты).

* Оценка масштабов бедности взята из *Доклада о мировом развитии за 2000-01* Всемирного банка: *Наступление на бедность* (New York, Oxford University Press, 2001), p. 22.

неимущие женщины подвергаются тройной дискриминации – по гендерному признаку, в силу принадлежности к низшей касте или иной группе с низким статусом, а также в силу кабальной или иной эксплуататорской формы труда. Независимо от того, является ли их вовлечение в кабальный труд прямым или косвенным, женщины страдают от этого намного больше мужчин. *Косвенная* кабала характеризуется традиционными формами договоренностей в сельском хозяйстве и на производстве кирпичей, в соответствии с которыми женщины (и дети) подлежат кабале даже если главой домашнего хозяйства является мужчина и не признаются в качестве полноправных работников. Они выполняют непосильную работу, часто должны выполнять также (это относится к сельскохозяйственным работникам) работы на дому у землевладельца в рамках договоренности о возмещении долга. В этих условиях они часто подвергаются рискам, связанным с физическими и сексуальными издевательствами. Женщины могут «продаваться и покупаться», если землевладельцы договорятся между собой, в целях передачи долга, причем никаких предварительных консультаций с самими женщинами не проводится.

Прямая кабала женщин приобретает все более широкие масштабы. В коммерческом сельском хозяйстве, по имеющимся данным, женщин все чаще привлекают к кабальному труду, частично в связи с тем, что сами мужчины понимают все связанные с этим трудом тяготы и не желают заниматься им. Например, на ферме по производству семян гибридного хлопка в штате Андхра-Прадеш (Индия) появляются более кратковременные формы кабального труда, которыми конкретно заняты женщины и девушки. Женский кабальный труд все чаще используют в промышленном секторе неформальной экономики, например для изготовления ковров, сигарет «биди», огранки драгоценных камней и обработки рыбы, причем женщинам все чаще приходится трудиться вне дома или в закрытых цехах. Во всех этих ситуациях не всегда можно сделать вывод о том, что женщина самостоятельно принимает решение об участии в кабальном труде. Представляется, что чаще всего решения принимаются за нее на уровне домашнего хозяйства или за его пределами, причем последнее слово принадлежит мужчинам.

Превалируют также различные формы принудительной проституции, например в рамках системы *чакри* в Бангладеш и Индии, когда молодые проститутки работают в течение года или даже более бесплатно, чтобы выплатить предполагаемый долг владельцу публичного дома за питание, одежду, косметику и бытовые расходы.

Последние данные из штата Тамилнад (Индия) проливают дополнительный свет на гендерные аспекты кабального труда. Расходы, связанные с социальными церемониями, имеющими гендерный характер (достижение половой зрелости и свадьбы), становятся главной причиной, по которой семья берет долг на кабальных условиях, за которыми следуют расходы, связанные с родами и лечением детей. Кредиторы рассматривают женщин в качестве «мягкой цели» с точки зрения предоставления долга в ростовщических целях, работодатели выдают аванс мужчинам, которые затем заставляют трудиться всех членов семьи. Проблема выплаты долга часто связана с ростом насилия в семье. Алкоголизм, особенно среди мужчин, также представляет растущую проблему, которая ведет к растущим расходам из семейного бюджета и к получению дополнительных кредитов и авансов.

Формы кабального труда: последнее развитие событий

За последние годы в Индии проведено лишь ограниченное число углубленных обзоров по конкретным секторам. В ряде штатов Индии самые бедные слои сельского населения становятся во все большей степени зависимыми от наемного труда и особенно уязвимы перед угрозой кабального труда, связанного с задолженностью. Сельское хозяйство в Пенджабе входит в число наиболее развитых в Индии. Местные работники, включая представителей каст неприкасаемых, которые рассчитывают на лучшее будущее в связи с повышением уровня грамотности, все чаще подменяются кабальными работниками из числа мигрантов, которых набирают через агентов в штате Бихар. Несмотря на то, что еще 10 лет назад считалось, что эта форма кабалы исчезает, в последнее время стали по-

ступать жалобы в Национальную комиссию по правам человека со стороны как мигрантов, так и местных работников*.

Взгляд работодателей на кабальный труд: пример округа Ранга Редди в штате Андхра-Прадеш

В соответствии с проведенным обзором, традиционные формы кабалы уже не существуют в данном районе из-за роста спроса на мужскую рабочую силу в несельскохозяйственной деятельности и в связи с юридическим запретом долговой кабалы. Значительно сократилось также число случаев найма «годовых фермерских служащих», для надзора за работниками, занятыми на дневной основе, а также для ухода за скотом. Сегодня землевладельцы сталкиваются с проблемой поиска работников, желающих выполнять такие работы, и они опираются на несколько семей, отчаянно нуждающиеся в деньгах, поскольку другие просто не желают заключать такие контракты. Землевладельцы не думают об улучшении условий по контракту, чтобы повысить привлекательность этой работы, в качестве одного из возможных решений. В результате их земли не используются в полной мере. Работодатели отмечают, что разница между кабальными работниками, подлежащими освобождению и реабилитации, и другими работниками, нанимаемыми для работы в течение года в качестве фермерских служащих, для них не совсем понятна. Они утверждают, что единственный способ привлечь таких работников заключается в предложении им взаимосвязанных контрактов на кредит и на работу. И хотя они понимают, что стремление к переменам растет, улучшение условий труда в сельском хозяйстве рассматривается ими как подрыв их социального и экономического статуса, против чего они пытаются решительно возражать.

Тематические исследования, проведенные в том же регионе, свидетельствуют о продолжении, хотя и в меньших масштабах практики заключения кабальных контрактов «джитхам» и об ужасающих условиях труда, которые часто с ними связаны.

Помимо сельскохозяйственного сектора кабальный труд также часто присутствует и в таких отраслях промышленности, как горнодобывающая, изготовление кирпичей, обработка рыбы, огранка драгоценных камней, изготовление ковров, а также на таких вредных производствах, как кожевенное производство и изготовление пиротехнических изделий.

По имеющимся сообщениям, жертвами принудительного труда в *индустрии по производству кирпича* являются в основном члены каст и племен неприкасаемых. Их набор осуществляется через посредников, которые предлагают выплату аванса, а подрядчики получают комиссионные за счет неформальных вычетов из заработной платы. Зарплата работникам выплачивается частично на недельной или месячной основе, а остальная часть, с соответствующими коррективами, в конце сезона. Это привязывает работника и его семью к предприятию на весь сезон, а возмещение аванса переносится с одного сезона на другой, что и удерживает работника на этом месте. Установлен продолжительный рабочий день, а плата — ниже официального минимального уровня. Меры принуждения часто исполь-

* M. Singh: «Bonded migrant labour in Punjab agriculture», in *Economic and Political Weekly* (Mumbai), 15 March 1997. Проблема кабального труда среди трудящихся-мигрантов в Пенджабе освещается в ряде докладов, поступивших со стороны Дж. Синх из организации «Добровольцы за социальную справедливость». См. J. Singh: «Incidence and magnitude of bonded labour in Punjab», in K. Gopal Iyer (ed.) and NHRC: *Migrant labour and human rights in India* (New Delhi, Kanishka Publishers, 2003).

зуются для поддержания дисциплины среди работников и подавления протеста против частого нарушения контрактов. В последнее время были освобождены 47 работников на предприятии по производству кирпича в округе Мога в штате Пенджаб. Все они заявили, что им не выплачивали заработную плату не менее четырех месяцев и им не разрешалось покидать территорию предприятия. Рейд был проведен после получения петиции Верховным судом Пенд-жаба и Харь-яна от двух работников. В 2003 году в штате Тамилнад было освобождено 47 кабальных работников на двух кирпичных заводах в округе Канчипурам. Несколько серьезных дел рассматривалось также в штате Уттар-Прадеш.

В некоторых регионах Индии кабальные работники, занятые на *шахтах*, также, как правило, набираются из каст и племен неприкасаемых. Примером служит богатый полезными ископаемыми штат Раджастхан, где на шахтах работает более 3 млн. человек, причем 95% из них составляют выходцы из указанных выше социальных групп. Шахты представляют собой, как правило, мелкие предприятия, действующие на основе договора о лизинге, заключаемого с правительством, причем используется в основном ручной труд и примитивная техника. Незначительная доля работников набирается в соседних деревнях, а подавляющее большинство составляют мигранты, поддерживающие связи со своими родными местами. Проведенный в 2000 году обзор положения шахтеров по добыче песчаника в районе Джод-хпур показал, что значительное большинство работников составляют мигранты и что широкое распространение получила система выплаты авансов. Заработная плата женщин вдвое ниже зарплаты мужчин. 97% работников имели задолженность, причем большинство из них находились в кабальной зависимости. Долги передавались от одного члена семьи другому или от одного поколения другому, в связи с чем работника могли «продать» другому подрядчику.

В ковровой отрасли Индии в значительной мере используется труд детей, которые работают в условиях жесткой кабалы. Структура отрасли существенно изменилась за последние десять лет, причем производство в основном осуществляется на дому, что затрудняет контроль за условиями труда. В проведенных недавно исследованиях содержатся различные оценки масштабов кабального труда. Все еще часто поступают сообщения об освобождении детей от кабального труда в основных районах, где осуществляется производство ковров.

Пример штата Тамилнад в Индии свидетельствует о том, как база знаний может постепенно расширяться за счет приверженности со стороны центрального правительства и правительства штата, заинтересованных организаций работодателей и работников, а также других групп гражданского общества.

В своем докладе, подготовленном на основе крупномасштабного обзора, члены Комиссии сделали вывод о том, что более чем в 23 округах и в рамках 20 профессий кабальным трудом занято более одного миллиона человек, 10% из которых составляют дети. 76% от общего числа кабальных работников составляют представители каст и племен неприкасаемых. Кабальный труд практически всегда основан на задолженности. В последнее время внимание сосредоточено на проблемах, существующих на предприятиях по переработке риса в этом штате. В одном из его регионов более тысячи семей иммигрантов из других регионов штата

Тамилнад были заняты кабальным трудом и не имели права выходить за пределы данного предприятия.

В Непале, несмотря на то, что до сих пор основное внимание было сосредоточено на системе *камайя* на западе страны, появляется все больше данных о наличии аналогичных проблем на всей территории страны. Количество лиц, затронутых кабальным трудом только в сельском хозяйстве, оценивается независимыми аналитиками примерно на уровне 200.000 человек, что в несколько раз превышает количество выявленных до сих пор *камайя*.

Пакистан заявил о своей твердой решимости покончить с кабальным трудом. В 2001 году Федеральный Кабинет утвердил Национальную политику и План действий по упразднению кабального труда и реабилитации освобожденных кабальных работников, в которых излагаются намерение правительства положить конец принудительному и кабальному труду, а также все элементы национальной стратегии с установленными сроками, необходимые для достижения этой цели. Предусматривается также проведение широкомасштабного национального обзора. Принимая во внимание трудности, связанные с проведением такого обзора, Министерство труда, рабочей силы и по делам зарубежных пакистанцев приняло решение о проведении при поддержке МОТ сначала серии ускоренных оценок форм организации трудовых отношений, уделяя особое внимание вопросам кабального труда в десяти различных секторах экономики, а также мелко-масштабного обзора положения издольщиков (*хари*) и работников кирпичных заводов. Это могло быть положено в основу национального обзора на более позднем этапе, а в краткосрочном плане способствовало бы лучшему пониманию характера и особенностей кабального труда в соответствующих секторах.

Обзор, проведенный среди работников кирпичных заводов в Пенджабе, а также среди издольщиков в штате Синд, позволяет привести некоторые примеры обмана и принуждения, которые используются для установления кабальных трудовых отношений. Около 40% работников кирпичных заводов и 45% издольщиков не понимали расчетов их кредитора, касающегося их долга, а также условий, которые им диктовали в одностороннем порядке их работодатель или землевладелец. Многие подтвердили, что они не могут свободно искать другую работу до тех пор, пока не будет выплачен долг. От одной пятой до одной трети из них говорили о словесном или физическом принуждении со стороны работодателя или землевладельца. Ключевым показателем как нищеты, так и кабалы служит полная неграмотность в домашних хозяйствах. Что касается работников кирпичных заводов, то почти всегда кабальный труд связан с низким статусом касты, к которой принадлежат эти работники. Среди издольщиков такая связь проявляется не столь четко, хотя в рамках предыдущего обзора был сделан вывод о том, что самые уязвимые категории издольщиков принадлежат к низшей касте немусульманских общин.

В рамках десяти исследованных секторов проблема кабального труда, основанного на задолженности, ассоциируется также с принуждением и злоупотреблениями при оформлении трудовых отношений, причем не только в сельском хозяйстве и на кирпичном производстве, но и на шахтах и рудниках, в ковроткачестве и в работе домашней прислуги. Все эти сектора связаны с трудоемким

производством. Некоторые проблемы обнаружены также в секторе морского рыболовства и в строительстве, особенно в отдаленных районах.

Определив некоторые особенности каждого сектора, это исследование в Пакистане помогло раскрыть трудности, с которыми приходится сталкиваться в связи с упразднением зачастую глубоко укоренившихся форм принуждения. В *сельском хозяйстве* кабальный труд распространен главным образом среди издольщиков в некоторых частях провинций Синд и Пенджаб, однако в последнем случае были обнаружены примеры жесткой формы такого труда и среди постоянных сельскохозяйственных работников (*сирис*). В этих случаях кабальные работники обычно принадлежат к низшей касте или к немусульманской общине, как наиболее слабым группам населения, уязвимость которых усугубляется тем, что их поселения располагаются на земле, принадлежащей землевладельцу (дисциплина поддерживается за счет угрозы выселения). Женщины подвергаются особым рискам со стороны жестоких землевладельцев и работодателей. Более половины из 1.000 обследованных домашних хозяйств освобожденных *хари* в лагерях около города Хайдарабад сообщили о случаях сексуальных издевательств, которым подвергались женщины со стороны землевладельцев. Вместе с тем, представляется, что не все *хари* подвергаются жестокому обращению. Многие землевладельцы отмечают, что у них нет иного выбора, кроме как продлевать займы *хари*, чтобы иметь рабочую силу, и они были бы рады найти какое-либо решение этой проблеме. Интересно отметить, что в ходе оценки обнаружено мало свидетельств наличия кабального труда в тех регионах страны, где племенная система способствует смягчению потенциальной угрозы злоупотреблений. Временные работники в сельском хозяйстве часто берут небольшие авансы, но они обычно выплачиваются из заработной платы по окончании контракта.

В *кирпичной промышленности* практически все неквалифицированные и полуквалифицированные работники получают авансы от владельцев кирпичных заводов через подрядчиков, которых называют *джамадарами* (вождями). Для большого числа местных работников, а также для афганских беженцев, участие которых приобретает растущие масштабы, размеры этих авансов, как правило, устанавливаются на уровне, который они могут выплатить. Однако для семей мигрантов с низким статусом *патера*^{*}, долги устанавливаются на более высоком уровне. Их невозможно выплатить из-за низких тарифных ставок сдельного производства, которые намного ниже ставок, предусмотренных в законодательном порядке для данного сектора, а также ниже минимального размера оплаты труда. Кроме того, труд женщин, детей и подростков редко признается таковым и не оплачивается по отдельным тарифным ставкам. Внутренние мигранты, которые уезжают из своих общин и систем социальной поддержки[♦], а также работники,

* В Пакистане термином «*патера*» обозначают мужчин, женщин и детей, которые занимаются формовкой кирпичей для обжига и приготовлением глины.

♦ Все чаще отмечается, что мигранты из Афганистана в меньшей степени подвергаются эксплуатации в рамках кабального труда. Частично это можно объяснить тем, что они избегают брать крупные суммы авансов, но также и тем, что в местах их проживания действует эффективная сеть поддержки.

проживающие на территории кирпичного завода вместе со своими семьями, особо уязвимы перед угрозой эксплуатации. Большинство работников, имеющих задолженность, убеждены, что если они попытаются бежать, их обязательно найдут и силой заставят вернуться.

На *шахтах и рудниках* заключившие подряд работники получают значительные суммы в виде аванса от трудового подрядчика. Самые большие суммы выплачиваются на угольных шахтах в Белуджистане, где отмечаются самые тяжелые условия труда, и где необходимо закрепить опытную рабочую силу на шахтах с высококачественным углем. Большинство работников составляют мигранты из соседней Северо-Западной Пограничной провинции. Предположительно, авансы получают все работники, за исключением местных шахтеров, которые выплачиваются из ежемесячной заработной платы, хотя в некоторых случаях заработную плату получают только после продажи угля. Суммы авансов накапливаются за счет различных сборов на предметы первой необходимости, а также за счет некоторых «манипуляций» со счетами, в связи с чем накапливаются долги, ведущие к долговой кабале. Шахтеры не вправе искать работу в другом месте. Тем же, кто пытается покинуть работодателя, чаще всего угрожают, а в некоторых случаях подвергают наказаниям, прибегая к заключению под стражу или физическому насилию.

В некоторых отраслях промышленности от этого явления особенно страдают дети. В частности, это касается сектора *изготовления ковров*, где лишь 8% опрошенных работников были в долговой кабале. В тех случаях, когда работники получали авансы, приходилось выплачивать высокие проценты, работники сталкивались с тяжелыми условиями труда, включая продолжительное рабочее время, а также приходилось терпеть издевательства со стороны работодателя. Самые серьезные случаи отмечаются, когда родители берут авансы, предлагая взамен труд своих детей, которым выплачивают лишь половину заработной платы, положенной взрослым работникам, хотя им также приходится трудиться в течение более продолжительного рабочего времени. Им приходится жить на территории предприятия и не разрешается покидать ее до тех пор, пока не будет полностью выплачен долг.

Следует также отметить и *кабальный труд домашней прислуги*. В рамках проведенной в Пакистане оценки было обнаружено достаточно свидетельств этого явления, которое затрагивает в основном женщин и детей в сельской местности. Заработная плата обычно выплачивается в натуральном выражении и остается крайне низкой. Система *парчи чархана* подразумевает, что прислуга должна компенсировать хозяину любые вещи, которые могут быть испорчены во время работы, поэтому задолженность может накопиться довольно быстро. Работники, занятые трудом домашней прислуги, часто жалуются на сексуальные домогательства и физическое насилие. Поскольку они живут в домашнем хозяйстве, то им фактически приходится быть готовыми к труду круглые сутки. В сельской местности отмечается существенная связь между трудом домашней прислуги и кабальным трудом в рамках арендной формы ведения сельского хозяйства в целом, поскольку в качестве домашней прислуги часто работают члены семьи издольщи-

ков, имеющих долги перед землевладельцами. В рамках проведенной в этом секторе оценки отмечается:

Если семья имеет задолженность перед землевладельцем, то ее члены передают ему контроль над своим трудом и даже жизнью. Поскольку он использует труд в качестве оплаты долга, то он принимает решение о том, кто будет работать с ним, а каких членов семьи он может использовать в своих торговых отношениях с другими семьями (...). Прислуга, занятая на условиях кабалы, может быть «подарена» одним землевладельцем другому. Находясь в распоряжении другого хозяина домашняя прислуга может быть использована в домашней работе, но может также подвергаться сексуальному насилию. Прислуга не может уйти в другой дом или работать в другом месте без согласия своего работодателя.

Опыт реабилитацией в Индии, Непале и Пакистане

Правительство Индии уделяет высокоприоритетное внимание вопросам реабилитации кабальных работников после их освобождения. Организации работников при поддержке других общественных групп и НПО могут также отметить определенный успех. Вместе с тем опыт свидетельствует о том, что все еще сохраняются серьезные проблемы, связанные с устойчивым характером этого явления, поскольку средства, выделяемые на реабилитацию, все еще не достаточны, особенно когда данный подход не предусматривает в долгосрочном плане альтернативные возможности для получения средств к существованию. Все чаще отмечаются случаи, когда при таких условиях освобожденные лица вновь попадают в кабалу.

В рамках поддерживаемой на централизованном уровне программы федерального правительства Индии предусматривается предоставление субсидий каждому освобожденному из кабалы работнику, небольшая часть из которой предоставляется сразу же после его идентификации*. Правительственная политика направлена также на то, чтобы объединить действующие в настоящее время различные программы и системы реабилитации. Правительствам штатов были направлены инструкции с целью согласования своих программ с другими программами сокращения масштабов бедности и сельского развития, а также со специальными программами, касающимися оказания содействия кастам и племенам неприкасаемых[♦]. Объем информации о прогрессе в области реабилитации остается ограниченным. В принятом недавно решении Верховного суда отмечается, что все еще необходимо сосредоточить внимание на вопросах реабилитации и связанных с ней аспектах кабального труда, которым, по его мнению, до настоящего времени не уделялось приоритетного внимания*. Суд конкретно рекомендовал расширить

* В рамках этой программы на 31 марта 2003 г. размер централизованной помощи составлял примерно 650 млн. рупий (Доклад правительства Индии по Конвенции 29 за период с 1 июня 2002 г. по 31 мая 2003 г.). Централизованное финансирование дополняется финансированием на уровне штатов в соотношении 50:50. Каждый идентифицированный кабальный работник в домашнем хозяйстве имеет право на реабилитационную помощь, но на практике лишь глава домашнего хозяйства получает такую субсидию.

♦ Комментарии правительства Индии от 10 декабря 2001 г. по замечаниям МКСП.

* 2004 Indlaw SC 382. Public Union For Civil Liberties v State of Tamil-Nadu and Others. 05/05/2004. Writ Petition (Civil) 3922 of 1985. Первоначальная петиция касалась положения ка-

участие частного сектора и НПО на основе поддержки и контроля со стороны штатов[♦]. Национальная комиссия по правам человека поощряет правительства штатов реабилитировать кабальных работников на основе устойчивых систем сотрудничества.

Последние оценки, проведенные НПО в штате Тамилнад, позволяют нарисовать весьма смешанную картину. Отмечено несколько успешных примеров реабилитации. В других случаях освобожденные от кабалы работники не смогли эффективно использовать предоставленные им субсидии из-за отсутствия помощи и вновь оказались в кабале у того же или другого работодателя, а порой они вообще не получали субсидии, на которые имели право^{*}. Тем не менее можно отметить успешные примеры усилий, прилагаемых правительством и НПО. Одним из них служит пример членов племени *Кол*, занятых на шахтах в Аллахабаде в штате Уттар-Прадеш. При поддержке со стороны местной администрации и местных организаций члены этого племени получили право на горнорудные работы в ряде деревень, преодолели сопротивление подрядчиков и за короткий промежуток времени почти утроили свои доходы, что позволило резко сократить практику кабалы в регионе. Точно так же 11 семей, освобожденных от кабалы, получили лизинговые права на освоение рудника в округе Шивпури в штате Мадхья-Прадеш. Это позволило повысить доходы работников, а правительству — получать более высокий уровень отчислений в виде арендной платы. Параллельно администрация округа осуществляла программу поддержки, включающую предоставление земель вместе с оборудованием и обеспечением школы.

В штате Андхра-Прадеш в округе Ранга-Редди с успехом действует кооператив фермеров, созданный из числа освобожденных от кабалы работников. В 1985 году 18 освобожденных от кабалы работников получили по одному акру земли от правительства в целях реабилитации. Небольшая НПО, действующая в этой местности, оказала им помощь в формировании кооперативной фермы и получении широкого круга сельскохозяйственных услуг. Затем был получен кредит на установку артезианского колодца от Финансовой корпорации для касты неприкасаемых, что позволило им осуществлять полив земли и получать по два урожая в год. Спустя 15 лет кредит был выплачен полностью и сейчас каждая семья может по-

бальных трудящихся-мигрантов из Тамилнада, которые подвергались эксплуатации в штате Мадхья-Прадеш, и была расширена для охвата проблем, связанных с кабальным трудом во всех штатах и союзных территориях.

♦ Далее в постановлении правительствам штатов и союзных территорий поручалось учредить наблюдательные комитеты на уровне округов и более низких административных единиц в течение шести месяцев; организовать надлежащим образом работу по реабилитации освобождаемых из кабалы работников; разработать детальный план реабилитации освобождаемых из кабалы работников самостоятельно или с участием организаций или НПО в течение шести месяцев; представить план для совместного его финансирования в рамках обновленной программы централизованной поддержки, если штаты пожелают привлекать к этому такие организации или НПО; и организовать обучение и разъяснительную работу среди работников окружной магистратуры и других органов и комитетов власти в отношении их функциональных обязанностей в соответствии с Законом об упразднении системы кабального труда.

* Проведенный в 2004 г. неофициальный обзор 698 кабальных работников, выявленных и освобожденных за период с 1997 по 2002 гг. в шести округах штата Тамилнад.

лучать надлежащие доходы. Теперь они планируют повысить свои доходы за счет молочного производства. Жители деревни гордятся тем, что у них больше нет практики кабального труда, что их дети ходят в школу и уже никогда не попадут в кабалу.

В штате Карнатик с 1998 года действует НПО *Дживика*, которая занимается вопросами защиты и реабилитации кабальных работников. Она помогла создать профсоюз кабальных работников и безземельных сельскохозяйственных работников, членами которого в настоящее время являются около 20.000 человек в семи округах. *Дживика* содействует доступу к правительственным программам борьбы с бедностью, реабилитации непосредственно на земле, созданию групп самопомощи, установлению связей с банками и формированию параллельных учебных классов с целью направления детей кабальных и иных работников в правительственные начальные школы.

В Непале достигнут существенный прогресс в выявлении форм кабального труда *камайя*, а также в осуществлении программ реабилитации. В 2002 году принят Закон о запрете использования труда *камайя*, нацеленный на обеспечение запрета самой системы *камайя* и реабилитацию освобожденных работников *камайя*. В самом законе определяются функции Комитетов по реабилитации освобожденных *камайя* и мониторингу, которые должны обеспечивать: реализацию утверждаемых правительством программ реабилитации, мониторинг за устройством на работу работников в качестве *камайя*, представление рекомендаций правительству и финансовым институтам о выделении кредитов для предприятий, обеспечивающих их доходами, а также координацию действий в таких разнообразных областях, как обеспечение жильем, образование и профессиональная подготовка. С тех пор общая программа развития координируется Министерством по земельной реформе и управлению, что отражает то большое значение, которое придается доступу к земле в процессе реабилитации.

К 2004 году свыше 90% лиц, находившихся в кабальных трудовых отношениях типа *камайя*, которые были отнесены к категории безземельных или бездомных крестьян, получили небольшие земельные участки*. Однако земельные участки не всегда выделялись в местах проживания этих людей, а в любых других местах, в которых местные власти смогли найти свободные для распределения земли. Установленный объем денежной помощи в расчете на одну семью также предоставлялся для строительства жилья. Профессиональное обучение по сельскохозяйственным и другим специальностям прошли, как минимум, 2.000 человек, что позволило получить определенный доступ к несельскохозяйственным видам занятости. Бывшие работники *камайя* также привлекались к осуществлению государственных программ по развитию инфраструктуры, включая строительство дорог в сельской местности и ирригационных систем. Некоторые НПО, уже проводившие программы в этом регионе до отмены системы кабальных трудовых отношений типа *камайя*, также осуществляют программы, направленные на оказа-

* По имеющимся данным, число безземельных и бездомных среди бывших хозяйств *камайя*, составило, соответственно, 13.461. Ministry of Land Reform and Management: *A report on abolition of kamaiyas and their rehabilitation programme* (Kathmandu, July 2004) (на языке непали).

ние помощи бывшим работникам *камайя*. В некоторых программах применяется комплексный подход, охватывающий диапазон областей, включая, образование, здравоохранение, средства к существованию, жилье и инфраструктуру в районах проживания переселенцев, а также информационно-пропагандистскую и организационную деятельность. В других программах акцент делается на конкретных аспектах. Однако лишь немногие организации рассматривают занятость в качестве центральной проблемы.

Опыт, накопленный в Непале за последние годы, свидетельствует о наличии некоторых трудностей в отношении осуществления действенной реабилитации, особенно в связи с гражданскими волнениями, которые создают особые проблемы. С одной стороны, существует необходимость в принятии срочных мер, поскольку любая задержка в проведении соответствующих мероприятий с целью решения этих проблем может создать для повстанческих групп благодатную почву для активизации своей деятельности среди освобожденных от кабалы работников *камайя*. С другой стороны, повстанцы установили жесткие ограничения в отношении свободы передвижения людей и потоков ресурсов, что еще более затрудняет проведение мероприятий с целью охвата их целевых групп.

Существенное значение имеет тот факт, что правительство Непала рассматривает вопрос о реабилитации *камайя* в качестве одного из своих ключевых обязательств, что проявляется в выделении специальных ассигнований из бюджета за последние годы. Первоначальный этап процесса вызволения работников *камайя* из их кабального положения, по-видимому, прошел успешно. Обязательства, принятые на себя центральным и региональными правительствами, заложили основу для донорской помощи и участия значительного числа межправительственных и неправительственных организаций. Выделение земельных участков, хотя и осуществляемое с определенными задержками, безусловно, способствовало снижению степени уязвимости и риска возврата к старой системе. Однако появляются признаки того, что, в отсутствие альтернативных возможностей для того, чтобы зарабатывать на жизнь, бывшие работники *камайя* сейчас вступают в трудовые и арендные отношения, которые содержат, как минимум, некоторые элементы бывшей системы эксплуатации. По поступающим сообщениям, почти одна треть освободившихся от кабалы *камайя* стали арендовать землю у землевладельцев. Почти половина таких арендаторов работает бесплатно на землевладельцев в качестве одной из форм оплаты. Кроме того, сохраняются прежние и возникают новые проблемы в отношении применения детского труда. Отсутствие определенности в отношении возможностей для трудоустройства взрослых, а также условия, связанные с арендой земли, вероятно, способствовали сохранению этой проблемы. Существуют опасения, что предоставление значительной помощи освободившимся от кабалы *камайя*, как со стороны государства, так и со стороны организаций гражданского общества, может привести к появлению у других малоимущих и обездоленных социальных групп чувства, что они подвергаются дискриминации. Это особенно проявляется в тех случаях, когда *камайя* получают земельные участки вне районов своего постоянного проживания, что приводит к возникновению конкуренции из-за таких видов инфраструктуры, как школы, медицинские учреждения и источники снабжения питьевой водой.

В Пакистане проводится определенная первоначальная работа в рамках проекта, осуществляемого при помощи МОТ. С апреля 2004 года в рамках Национальной программы оказания помощи жителям сельских районов (НППСР) активно проводятся мероприятия в семи лагерях около города Хайдарабада в провинции Синд, куда переселились освободившиеся от кабалы семьи *хари*, убежавшие от своих землевладельцев. Анализ небольшой выборки показывает, что в подавляющем большинстве эти семьи относятся к находящимся в социальном меньшинстве индусам или христианам из низших каст или к другим национальным меньшинствам. Общая цель проекта заключается в том, чтобы обеспечить устойчивые средства к существованию почти 750 семьям *хари* и тем самым не допустить того, чтобы они вновь оказались втянутыми в кабальные или другие основанные на эксплуатации трудовые отношения.

Условия оказались плохими в этих лагерях, где все обитатели являются незаконными переселенцами, подлежащими выселению в любое время; они проживают в основном во временных убежищах и обладают незначительным имуществом. Немногие имеют образование или находящие применение только в сельском хозяйстве профессиональные навыки; существует хроническая неполная занятость, когда поденная заработная плата и труд в других регионах являются основными источниками доходов. Многие люди занимали деньги для удовлетворения основных жизненных потребностей, хотя до сих пор лишь незначительное число семей вновь оказались в кабале принудительного труда*. Но они занимали деньги под высокий процент у ростовщиков или владельцев магазинов и торговцев одеждой, которые устанавливали вздутые цены на продаваемые в кредит товары. Микрофинансирование и другие услуги предоставляются через группы самопомощи (ГСП) в лагерях, насчитывающих более тысячи женщин и мужчин в отдельных группах, причем первоначальный акцент делается на сбережениях. К проводимым мероприятиям относятся бесплатная медицинская помощь, популярность которой сделала ее прекрасной отправной точкой для осуществления других видов деятельности, включая обучение навыкам управления деятельностью общин и ведения учета; информирование о социальных правах посредством театральных представлений, картин и группового обсуждения; неформальное обучение детей; подготовку преподавателей и предоставление учебных пособий; и профессиональное обучение имеющим спрос на местном рынке труда навыкам для обеспечения самостоятельной занятости.

Особенно новаторским по своему характеру является элемент, связанный с применением новой системы сдачи земли в аренду. Обладание документом, подтверждающим право на владение землей, и постоянный адрес облегчают обитате-

* Небольшое неопубликованное исследование, проведенное НППСР в октябре 2003 г. по вопросам создания сетей социальной защиты бывших кабальных работников. В исследовании КППЧ указывалось, что 23 семьи из 100 опрошенных освободившихся от кабалы семей *хари* знали о семьях *хари*, вновь оказавшихся в кабале, причем большинство из них были похищены и насильно возвращены. Этот страх по-прежнему является реальным для многих обитателей лагерей. HRCP «Abolition of bonded labour,» op. cit. Небезынтересно отметить, что никто из опрошенных никогда не слышал о существовании Комитетов бдительности и, скорее обратился бы к НПО за реабилитационной помощью.

лям лагеря задачу получения национальных удостоверений личности (НУЛ), которые необходимы для того, чтобы пользоваться целым рядом прав и пособий. Поэтому была разработана система с целью приобретения и передачи в аренду земельных участков площадью 20 акров с возмещением расходов в течение одного года по специальной кредитной схеме. Были разбиты четыреста земельных участков трех различных размеров для удовлетворения различных потребностей и пожеланий различных семей и были проведены основные виды работ по освоению этих земель. Лагерные комитеты способствовали идентификации семей для добровольного переселения. К концу 2004 года около 50 семей переехали на новое место. В настоящее время рассматривается заявка, направленная НППСР и правительством провинции Синд в Фонд по искоренению кабального труда, в отношении оказания финансовой поддержки для строительства постоянного жилья. На новом месте работает общинная школа, и разрабатывается проект по созданию новых ГСП и осуществлению других видов деятельности, включая направление заявок на получение НУЛ.

Опыт НППСР продемонстрировал диапазон деятельности с такими маргинальными и подвергающимися дискриминации группами населения, как освободившиеся от кабалы семьи *хари*, которые, как правило, исключаются из магистральных программ развития. Несмотря на неграмотность, отсутствие опыта предпринимательской деятельности и угнетенное положение в прошлом, обитатели лагерей доказали, что они в состоянии организовать свои усилия, сэкономить средства и начать осуществлять в небольших масштабах приносящую доход деятельность. Частое переселение в лагеря недавно освободившихся от кабалы семей свидетельствует о безотлагательной необходимости начать профилактическую работу в районах их первоначального проживания.

Объединение усилий в борьбе против кабального труда: новые подходы и нерешенные проблемы

В первом глобальном докладе содержался призыв применять всеобъемлющий подход к искоренению азиатского кабального труда, включая целый ряд мер и учреждений. С 2001 года в этой области наблюдается определенный прогресс. В Пакистане, в сентябре этого же года, Федеральный кабинет министров одобрил Национальную политику и План действий по ликвидации кабального труда и реабилитации освободившихся кабальных работников (НППД). В Политике четко сформулированы обязательства правительства в отношении ликвидации принудительного и кабального труда, компоненты национальной стратегии для достижения этой цели, а также план действий, в котором указаны виды деятельности, временные рамки, функции и обязанности соответствующих организаций-партнеров. Эта Политика является смелым шагом вперед — она фактически признает преобладание кабальной формы труда, особенно в сельском хозяйстве и на кирпичных заводах, и налагает на правительство обязательство в отношении принятия конкретных и всеобъемлющих мер в целом ряде областей.

Ключевыми элементами стратегии и Плана действий являются:

- образование многостороннего Национального комитета по ликвидации кабального труда под председательством министра труда и с участием представите-

лей организаций работодателей и работников, а также гражданского общества, с целью осуществления контроля за ходом осуществления Плана;

- реструктуризация и активизация деятельности местных Комитетов бдительности под руководством назима*, района, ответственного за осуществление на местном уровне Закона 1992 года об упразднении системы кабального труда, в частности за освобождение и реабилитацию работников, освободившихся от кабальной зависимости, совместно с судебными и другими органами;

- регистрация всех кирпичных заводов; кампания, направленная на повышение степени информированности общественности, официальных должностных лиц и учреждений, занятых осуществлением проектов, по вопросам ликвидации кабального труда, и о положениях законодательства и политики;

- проведение национального обследования о масштабах применения кабального труда; создание ячеек по оказанию правовой помощи;

- осуществление пакета мер по оказанию помощи и программы реабилитации освободившихся от кабальной зависимости работников и членов их семей, включая обучение и профессиональную подготовку; микрокредитование и создание возможностей для самостоятельной занятости.

В Плана признается важная роль, которую должны играть в этой работе профсоюзы, организации работодателей, НПО и основанные на участии общин организации. Еще до принятия НППД, и как было предусмотрено в Правилах 1995 года об упразднении системы кабального труда, правительством Пакистана был учрежден специальный фонд для обучения работающих детей и реабилитации освободившихся от кабальной зависимости работников, который широко известен под названием Фонд по ликвидации кабального труда (ФКТ). Фонд был учрежден с первоначальным уставным капиталом в размере 100 млн. пакистанских рупий, предоставленных Фондом* «Бейт-уль-Мааль». Таким образом, были выделены значительные финансовые средства, в принципе, по крайней мере, для осуществления Плана. Кроме того, в Плана предусматриваются поступления из других источников, включая Фонд социального обеспечения трудящихся, организаций-доноров, включая МОТ, а также пожертвования от благотворительных организаций и организаций работодателей. Тот факт, что в пакистанском документе с изложением стратегии по сокращению масштабов бедности (ПРСП) ликвидация кабального труда занимает приоритетное место, должен улучшить перспективы поступления от доноров значительных финансовых средств, направляемых на решение этой проблемы.

Осуществление НППД сначала происходило медленными темпами, частично из-за бюрократических препятствий на пути эффективной выплаты средств Фондом по ликвидации кабального труда. На совещании, проведенном в январе 2004

* Назим района — избранный глава районной администрации, как это установлено в Плана передачи полномочий, принятом в 2000 г.

* Пакистанский Фонд «Бейт-уль-Мааль» является государственным фондом социального обеспечения, финансируемым посредством уплаты налогов, собираемых в соответствии с мусульманскими законами.

года, Национальный комитет провел обзор хода осуществления НППД. Были приняты решения активизировать этот процесс, включая создание ячеек по оказанию правовой помощи, предоставление недорого жилья освободившимся от кабальной зависимости работникам, а также обязательство в отношении безотлагательного уведомления и подготовки Комитетов бдительности.

В Индии был выдвинут ряд инициатив на федеральном уровне с целью усовершенствовать процесс применения существующих законов и политики, включая меры, предпринятые Верховным судом и Национальной комиссией по правам человека. Важные изменения произошли также на уровне штатов. Правительство штата Андхра-Прадеш, например, предложило принять ограниченное временными рамками обязательство покончить с кабальным трудом к 2007 году. В ноябре 2003 года на уровне штата было проведено собрание с целью повышения уровня информированности должностных лиц штата и обсуждения мероприятий, необходимых для ликвидации кабального труда в штате.

Несмотря на эти позитивные изменения, странам Южной Азии по-прежнему необходимо решительно взяться за решение существующих и зачастую острых проблем, связанных с кабальным трудом. Существуют весьма реальные проблемы, связанные с повторным попаданием освобожденных жертв в кабальную зависимость, когда они просто не могут выжить на свободном рынке труда. Кроме того, существующие противоречия, находящие свое отражение в решениях судебных органов в отношении того, в чем конкретно выражается ситуация кабальной зависимости, по-прежнему препятствуют принятию действенных мер. Осуществление авансовых платежей в счет заработной платы в сочетании с невыплатой минимальной заработной платы, что запрещается в национальном законодательстве в отношении кабального труда, потенциально распространяет сферу охвата законодательства на миллионы сельскохозяйственных рабочих, издольщиков и трудящихся неформального сектора, имеющих ту или иную задолженность перед своими землевладельцами или работодателями.

Хотя меры, направленные против всех проблем, связанных с существованием системы кабального труда, являются существенно важными, тем не менее, представляется необходимым срочно сосредоточить внимание на наиболее серьезных случаях. К ним относятся многолетняя и переходящая из поколения в поколение кабальная зависимость, особенно затрагивающая положение женщин и детей; случаи физического насилия и принуждения; или экономические сектора и географические зоны, в которых кабальный труд еще более усугубил положение семей, находящихся за чертой бедности. Правительства, совместно с организациями работодателей и работников, должны определить на национальном уровне приоритеты в этой области. Однако можно утверждать, что для национальных и международных учреждений, занимающихся вопросами искоренения крайней нищеты к 2015 году, не может быть более важной проблемы в современном мире.

Латинская Америка: акцент на ликвидации долговой кабалы и на положении коренного населения

Некоторые правительства стран Латинской Америки решили противодействовать применению принудительного труда, особенно в секторе сельского хозяйства. В соответствии с опытом, накопленным в Бразилии, правительства Боли-

вии, Гватемалы, Парагвая и Перу провели в сотрудничестве с МОТ предварительные исследования. Из числа этих стран, правительства Боливии и Перу, в частности, решили разработать, совместно с организациями работодателей и работников, новые меры борьбы с принудительным трудом.

Это не означает, что современная практика применения принудительного труда затрагивает только коренные народы Латинской Америки или удаленные районы сельской местности. Действительно, в ходе целого ряда рабочих совещаний в странах Центральной Америки и Андийского региона, проведенных в 2002 году с тем, чтобы инициировать процесс рассмотрения современных проблем принудительного труда и его коренных причин, были также выявлены и другие проблемы. К ним относятся практика принуждения к труду на приватизированных шахтах; злоупотребления, связанные с обязательной военной службой; принудительные условия (включая принудительный сверхурочный труд) на сборочных предприятиях типа *maquiladora* в свободных экспортных зонах; принудительный труд домашней прислуги; и в более общем плане, причинно-следственные связи между крайней нищетой и дискриминацией, ослабление трудового законодательства и новые формы принудительного труда. Однако в нижеприведенных пунктах акцент делается на рассмотрении ситуаций, связанных с применением принудительного труда коренного населения в отдельных странах, в которых за рассматриваемый период была расширена база знаний в этой области.

Коренные народы в Латинской Америке зачастую сталкиваются и с дискриминацией и с бедностью. В глобальном докладе МОТ за 2003 год по вопросам дискриминации в мире труда уже указывалось, что «в Латинской Америке нищету коренных народов можно объяснить дискриминацией, с которой они сталкиваются на рынке труда, а также препятствиями к доступу к земле и контролю над ней»*. В Документе Боливии с изложением стратегии по сокращению масштабов бедности (ПРСП) также указывается на наличие «высокой степени дискриминации и, вероятно, сегрегации» в стране, где доля людей, живущих ниже уровня бедности, превышала 80% для сельского населения, которое, в основном, составляют коренные народы♦.

* *Равенство в сфере труда — веление времени*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I (B), Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003, стр. 32, п. 96.

♦ Republic of Bolivia: *Poverty Reduction Strategy Paper (PRSP)* (La Paz, March 2001), paras. 81, 91. Аналогичная связь между этническим происхождением, дискриминацией и бедностью была установлена в других странах Латинской Америки со значительной долей коренного населения. По данным Всемирного банка, в Перу уровни бедности в горных и покрытых лесами районах почти вдвое выше соответствующих показателей в прибрежных районах, и уровень бедности среди коренных народов очень высок и составляет 70%. Хотя в рамках Стратегии Всемирного банка по оказанию помощи странам избегают применять термин «дискриминация», в ней указывается, что в Парагвае «те жители, которые говорят только на языке *гуарани*, как правило, имеют значительно меньшие по размерам доходы» (World Bank, *Country Assistance Strategy for the Republic of Paraguay 2004/2007* (Washington, DC, 2003), p. 18). В заключение, следует отметить, что, по данным Гватемальской оценки масштабов бедности (ГАПА), 76% коренного насе-

Несмотря на многие позитивные меры, принятые в ряде этих стран с целью сокращения масштабов бедности и дискриминации, в сельской местности по-прежнему существуют обширные зоны применения принудительного труда. Значительное число сельскохозяйственных рабочих, в основном из числа коренного населения, находятся в условиях долговой кабалы, главным образом, благодаря авансовым платежам по заработной плате, выплаченным трудящимся частными сельскохозяйственными подрядчиками. Такое положение особенно характерно для района Чако в Парагвае и в Боливии и для района тропических лесов бассейна Амазонки в Боливии и в Перу. Степень, в которой коренное население подвергается злоупотреблениям, связанным с применением принудительного труда, безусловно, зависит от уровня контактов с внешними переселенцами, проживающими в их традиционных местах обитания, а также от потребностей в рабочей силе в различных отраслях экономической деятельности. На протяжении периода, значительно превышающего целое столетие, поступали сообщения о случаях порабощения коренного населения в районах бассейна Амазонки, например, в связи с бумом в отношении сбора натурального каучука. Однако в других случаях, рост масштабов принудительного труда, по-видимому, является более недавним явлением.

Существуют довольно ясные причины, по которым коренное население в удаленных районах особенно подвержено принудительному набору на работу и попаданию в долговую кабалу. Слабое присутствие государственных органов в сочетании с низким уровнем инвестиций в учебные заведения и другие объекты инфраструктуры (не говоря уже о несбалансированных в культурном отношении учебных программах) означает, что при невысоком уровне грамотности и ограниченном умении считать они, как правило, плохо подготовлены к тому, чтобы вести дела с посторонними лицами, которые легко заманивают их в долговую кабалу. Еще одним источником уязвимости коренного населения является отсутствие официальных удостоверений личности, в результате чего они выпадают из поля зрения государственных органов власти, а информирование этих органов о злоупотреблениях, связанных с применением принудительного труда, и поиск средств правовой защиты становятся практически неосуществимыми. Хотя многие государства Латинской Америки внесли изменения в свои конституции или приняли специальные законы с целью демаркации земельных площадей или районов проживания коренного населения и сохранения находящихся там природных и экологических ресурсов, существуют серьезные трудности в осуществлении такого смелого законодательства. В то же время, усиливающееся воздействие монетарной экономики может сделать коренные народы, особенно так называемые «изолированные общины», легкой добычей неразборчивых в средствах подрядчиков.

ления принадлежат к бедным слоям населения и что бедность можно объяснить этнической изоляцией (World Bank: *Poverty in Guatemala*, Report No. 24221-GU (20 February 2003), pp. ii-iii.

В исследовании, проведенном в Парагвае*, внимание было сосредоточено на условиях занятости и труда коренного населения только в одном районе Чако. Авторы исследования беседовали с ключевыми носителями информации и провели встречи с небольшими группами коренного населения. Данные были также получены из обзора антропологических исследований и переписи коренного населения 2002 года. В целом, коренные жители сообщили о плохих условиях труда и заработках ниже минимальной заработной платы, причем многие утверждали, что им платили значительно меньше, чем их «белым» коллегам за ту же работу. Дискриминация наиболее четко выражена на крупных и удаленных скотоводческих фермах в районе Чако, где фермеры используют как временных, так и постоянных работников. В ходе бесед утверждалось, что положения трудового кодекса применяются редко, и распространены случаи, когда работники из числа коренного населения получают за свой труд в течение нескольких месяцев вознаграждение в виде брюк, рубашки и пары обуви. Женщины иногда вообще не получают никакого вознаграждения.

Наличие дискриминации объясняет существование системы кабального подневольного труда пеонов на крупных скотоводческих фермах в районе Чако. В соответствии с трудовым кодексом, фермеры должны выплачивать работникам минимальную заработную плату, а также предоставлять им «мясо, молоко и другие основные пищевые продукты соответствующего качества и в достаточных количествах с тем, чтобы обеспечить питание работника и его семьи». Однако на практике, продовольствие, предоставляемое работодателями, зачастую является недостаточным, а цены на него — завышенными. У работников нет иного выхода, как приобретать дополнительные продукты питания в находящемся на ранчо магазине (*almacen*). Поскольку заработная плата является низкой, а цены в магазине — искусственно завышенными, работники из числа коренного населения вынуждены покупать товары в кредит и продолжать работать на ферме для погашения своих долгов. Применение принудительного труда в районе Чако также обусловлено неравномерным распределением земли и слабым организационным потенциалом, что способствует безнаказанности тех лиц, которые используют принудительный труд. В связи с отсутствием каких-либо профсоюзов, которые защищали бы права и интересы работников, работодатели сами решают, как им применять трудовое законодательство.

В Боливии основное внимание в исследовании было уделено использованию принудительного труда в районе Чако, а также в тропических районах Санта-Круз и северных районах бассейна Амазонки. В боливийской части района Чако условия жизни и труда коренных народов *гуарани* аналогичны соответствующим условиям в парагвайской части этого района. Мужчинам обычно платят от 1 до 2 долл. США в день; женщины получают половину этой суммы, а работающие дети вообще ничего не получают. В официальном докладе Межведомственной ко-

* E. Bedoya Garland, A. Bedoya Silva-Santisteban: *Peonaje por deudas y marginaciyn en las estancias ganaderas del Paraguay* (неопубликованный документ, 2004). Это исследование было проведено правительством в связи с запросом Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций информации о возможном применении принудительного труда в отношении коренного населения района Чако.

миссии были представлены подтвержденные документами данные о применении подневольного труда и других форм эксплуатации труда в районе Чако в 1999 году и содержались обширные доказательства существования долговой кабалы, в которой оказалось коренное население после выплаты авансов наличными и оплаты натурой. В целом, насчитывается несколько тысяч человек из числа коренного населения *гуарани*, которые в настоящее время по-прежнему подвергаются принудительному труду на крупных фермах района Чако, причем иногда целые общины содержатся в неволе местными вождями посредством долговой кабалы и неприкрытого насилия. Однако некоторые меры стали давать положительный эффект. Во-первых, Постоянная ассамблея по правам человека Боливии и Канцелярия заместителя министра по правам человека открыли в регионе представительство при содействии Швейцарского агентства по вопросам развития и сотрудничества. Во-вторых, НПО и организации коренного населения начали кампанию с целью освобождения наиболее эксплуатируемых работников, наделения их небольшими участками земли и информирования работников из числа коренных народов об их правах.

Наиболее острые формы принудительного труда были документально зарегистрированы в районе Чако, но, по данным финансируемого МОТ полевого исследования, долговая кабала существует и в других частях страны и, возможно, затрагивает значительно большее число людей, чем в самом районе Чако. Как показало исследование, в районе Санта-Круз и северных районах бассейна Амазонки некоторые посредники набирают работников в местах их происхождения до начала уборки урожая, предоставляя им авансы в счет заработной платы, которые должны быть отработаны в период уборки урожая. Это приводит к тому, что работники попадают в зависимость на сравнительно непродолжительный период времени. Однако во многих случаях заработная плата является ниже обещанной, и она также частично удерживается работодателем произвольным образом; это означает, что работники попадают в создаваемые обманом долги, поскольку их заставляют приобретать орудия труда и товары первой необходимости по вздутым ценам. Тех работников, которые не в состоянии рассчитаться полностью, вынуждают возвратиться на следующий год или продолжать работу до тех пор, пока их долги не будут считаться погашенными.

В Перу исследование было сосредоточено на вопросах принудительного труда в бассейне реки Амазонки, что снова явилось результатом применения незаконной системы вербовки рабочей силы подрядчиками. Хозяева (*patrones*) создают в лесу свои трудовые лагеря и, как правило, набирают от 10 до 40 работников в основном из отдаленных городов, которые получают авансы в счет заработной платы, составляющие от 10 до 20% от общей суммы их заработной платы. Оказавшись в лагере, работники несут постоянные расходы, поскольку стоимость необходимых орудий труда и средств к существованию добавляется к их счетам по вздутым ценам. Когда многие работники узнают об обмане и пытаются бежать из лагеря, хозяева, которые обычно вооружены, используют целый ряд различных средств для удержания рабочей силы, включая угрозы смертью, ограничение свободы передвижения работников и задержку заработной платы. Число работников, которые подвергаются принудительному труду в таких усло-

виях, возможно, достигает 20.000 человек, многие из которых находятся в лагерях вместе со своими женами и детьми.

Было также установлено, что общины коренного населения в тропических лесах бассейна Амазонки подвергаются принудительным формам труда. Хозяева выдают первоначальные авансы продуктами питания или другими товарами в обмен на определенный объем древесины. Наименьший обман, к которому прибегают хозяева, пользуясь тем, что жители общины не знают реальной стоимости товаров, заключается в завышении цен на эти товары. В случаях более серьезного мошенничества, хозяева прибегают к практике, известной под названием «*castigo de madera*», когда неправильно определяется и занижается объем заготовленной древесины. От жителей общин требуют либо заготавливать более значительные объемы древесины, либо работать без оплаты в расположенных поблизости лесозаготовительных лагерях. Такие создаваемые обманом долги могут удерживать работников из числа коренного населения в долговой кабале в течение многих лет или даже поколений, при этом также имеется в виду, что жены и дети этих работников должны трудиться бесплатно.

Этот принудительный труд в сельской местности связан с применением вредных в экологическом отношении методов. Леса бассейна реки Амазонки как магнит притягивают лиц, занимающихся эксплуатацией принудительного труда. Нехватка рабочих рук в сочетании с географической изоляцией и отсутствием правоохранительных государственных учреждений способствуют превращению этого района в благодатную почву для торговли людьми и эксплуатации незащищенных работников. Многочисленные жертвы используются неразборчивыми в средствах фермерами с целью вырубке лесов на незаконно занятых землях. Иногда такие лесозаготовки ведутся в национальных заповедниках, где проживает коренное население, и также связаны с фальсификацией документов, дающих право на заготовку древесины или предоставляющих концессии. Эти методы приводят к истощению наиболее ценных природных ресурсов Латинской Америки.

Сходная ситуация наблюдается в Бразилии, где существование так называемого «рабского труда» (*trabalho escravo*) было официально признано в этой стране с 1995 года. Термин «рабский труд» означает унижающие человеческое достоинство условия труда и невозможность покинуть работодателя из-за наличия создаваемых обманом путем долгов и присутствия вооруженной охраны. Это, действительно, является главной чертой принудительного труда в сельских районах Бразилии, где работники лишены возможности передвижения путем физического принуждения, пока они не выплатят такие фиктивные долги. С тех пор, при поддержке МОТ, предпринимаются все более интенсивные меры по искоренению такого труда.

По оценкам, 25.000 человек подвергаются «рабскому труду» в таких условиях, главным образом в расположенных в бассейне реки Амазонки штатах Пара и Мату-Гросу. Многие из этих работников, в основном мужчины, нелегально перевозятся посредниками, называемыми «гатос», которые вербуют работников в городских центрах в северо-восточной части Бразилии, где уровни бедности и неполной занятости являются наиболее высокими. «Гатос» обещают хорошую плату за трудную работу. Работники, которые подписывают соответствующие докумен-

ты, обычно перевозятся за сотни километров в удаленные места, где, как ожидается, они будут работать на ранчо или в лесозаготовительных лагерях. Экономическая деятельность, выявленная в местах, где были обнаружены случаи применения принудительного труда, включает скотоводство (80%) и растениеводство (17%).

По прибытии на место назначения, работники оказываются в долговой кабале. Им обычно говорят, что будут произведены вычеты из зарплаты для погашения транспортных расходов, о которых их могли не информировать заранее. В других случаях работников сначала привозят на сборные пункты, где они ожидают несколько дней или даже недель до отправления на место работы, и где накапливаются дополнительные долги из-за расходов на жилье, продовольствие, напитки и другие виды затрат. Долговая кабала процветает в наиболее удаленных районах, где изоляция, угрозы, насилие, а иногда убийства не позволяют работникам уехать из этих мест. И опять из-за изоляции, у работников нет иного выхода, как покупать товары первой необходимости, включая продовольствие, у своих работодателей, зачастую по весьма завышенным ценам.

Принятие корректировочных мер в Латинской Америке: Бразилия, Боливия и Перу

Когда корни принудительного труда уходят вглубь социальной, экономической, а также этнической структур континента, необходимы различные виды стратегий для ликвидации этой проблемы. Латинская Америка испытывает меньший демографический рост, чем Азия, а значит меньшее давление оказывается на ее земельные и природные ресурсы. В период 1950-х-1970-х годов на континенте был также проведен целый ряд прогрессивных реформ в области землепользования, землевладения, трудовых и социальных отношений, которые в значительной степени способствовали искоренению систем подневольного труда, которые в то время были широко распространены в сельских районах. Однако освоение новых районов для экономического и социального развития, по-видимому, создает новые виды злоупотреблений, связанных с применением принудительного труда, которые в настоящее время требуют принятия безотлагательных мер.

Бразилия занимает лидирующее положение в решении этих проблем в условиях широкой гласности на основе принятия в марте 2003 года и последующего осуществления Национального плана действий по ликвидации рабства. Компоненты многосторонней стратегии включают мероприятия по информированию широких кругов общественности; координацию осуществляемых правительством мер; содействие применению нового закона, предусматривающего более жесткие санкции в отношении правонарушителей, включая конфискацию их имущества; значительное увеличение числа освободившихся от принудительного труда работников в удаленных районах путем вмешательства мобильных подразделений полиции и других сил, занимающихся вопросами применения уголовного и трудового законодательства; а также неуклонный рост числа судебных разбирательств. В Бразилии проблема заключается в том, чтобы дополнить достойные похвалы усилия правоохранительных органов, направленные на борьбу с безнаказанностью, действенными стратегиями по предотвращению правонарушений и реабилитации жертв. Начало было положено путем принятия закона, гаранти-

рующего выплату правительственной части страховых взносов по безработице работникам, освобождаемым от рабского труда*. У организаций работодателей и работников существуют возможности для тесного сотрудничества с местными властями и группами гражданского общества в ключевых областях для жертв принудительного труда, с целью разработки программ реабилитации, которые обеспечат им по-настоящему устойчивые средства к существованию.

Хотя в Боливии и Перу достигнут меньший прогресс в этой области, в 2004 году правительства обеих стран приняли на себя важные обязательства в отношении ликвидации принудительного труда. В сентябре 2004 года министр труда Боливии, вслед за проведением трехстороннего рабочего совещания по вопросам принудительного труда, официально сообщил о намерении правительства разработать и осуществить, при поддержке МОТ, стратегию по ликвидации принудительного труда. В Перу, в ходе трехсторонних совещаний по утверждению результатов упомянутых выше исследований, правительство заявило о своей готовности разработать специальную политику по искоренению принудительного труда.

Африка: принудительный труд в контексте бедности и традиций

При проведении обзора последних тенденций в Африке необходимо учитывать некоторые особенности этого континента. Во-первых, там, где крайняя нищета является нормой, многие работники практически не получают за свою работу денег, а их труд вознаграждается главным образом путем предоставления некачественных продуктов питания и жилья или посредством других форм оплаты труда натурой; широко распространены задержка и невыплата заработной платы; и уровень заработной платы редко соответствует какому-либо официально установленному минимальному уровню. Трудно определить, когда повсеместное нарушение трудовых договоров, в сочетании с плохими условиями труда, фактически приводит к принудительному труду.

Во-вторых, с учетом важности родственных связей и «традиций» в экономических и социальных отношениях африканских стран, на них могут ссылаться для того, чтобы потребовать предоставления неоплачиваемых услуг от членов больших семей, от занимающих более низкое социальное положение жителей общин и даже от потомков бывших рабов. И здесь отсутствует свобода выбора, но связанные с этим виды принуждения и наказания могут носить весьма неуловимый характер, причем до такой степени, что жертвы злоупотреблений (и даже те лица, кто совершил их) могут даже не заметить возникновения ситуаций, связанных с применением принудительного труда как такового. Эти ситуации могут рассматриваться в качестве «естественных» и социально обоснованных. В этой связи могут также оказывать воздействие религиозные верования и угрозы возмездия со стороны сверхъестественных сил.

В третьих, принудительный труд в некоторых африканских странах применяется в контексте жестокого политического насилия. Крах общей системы руководства и принципов верховенства права приводит к возникновению условий, в

* Закон № 10.608 от 20 декабря 2002 г., вносящий изменения в Закон № 7.998 от 11 января 1990 г. о регулировании программы страхования по безработице.

которых злоупотребления, связанные с применением принудительного труда, могут оказаться незамеченными.

В-четвертых, масштабы применения детского труда в Африке являются наиболее значительными среди всех регионов и связаны с крайней и широко распространенной нищетой. Обычная зависимость молодых людей от взрослых резко возрастает, когда они покидают привычную домашнюю среду, переходя «социальные» и национальные границы, что делает их еще более уязвимыми для принуждения к труду. Во многих частях Африки существует прочно устоявшаяся традиция, в соответствии с которой дети покидают родные места. По имеющимся последним данным, дети в Африке могут составлять более высокий процент привлеченных к принудительному труду трудящихся, чем в других регионах мира.

В Африке люди оказываются в ситуации принудительного труда различными путями. Рождение и происхождение, безусловно, играют важную роль в определении «рабского» положения в отдельных африканских странах. Жертвы принудительного труда зачастую принадлежат к различным группам этнических или религиозных меньшинств. Принудительный труд может также вводиться местными властями, включая традиционных вождей.

Наследие работорговли может сделать особенно трудной задачу признания существования современного принудительного труда для тех, кто наделен властью, а также для общества в целом. Действительно, сама концепция принудительного труда, а также рабского труда, вызывает в воображении образы из прошлого на континенте, где принудительный труд был широко распространен вплоть до конца колониальной эпохи. Такие факторы помогают объяснить причины недостаточного числа недавних исследований по данной теме, а также трудности, связанные с проведением этих исследований.

В самом деле, результаты недавних исследований, проведенных МОТ, показывают, что национальные исследователи, а также их респонденты столкнулись со значительными трудностями в понимании этой концепции и в проведении различия между случаями применения принудительного труда и связанной с жесткой эксплуатацией, но, все же, «свободно выбираемой» занятостью. Хотя антропологи довольно детально изучили вопрос о сохранившихся по сей день остатках рабства в Западной Африке, а проблема трансграничной торговли женщинами и детьми занимает в последнее время центральное место в программных документах, другим возможным проявлениям принудительного труда уделяется намного меньше внимания. Так, по-прежнему существуют значительные пробелы в понимании сути принудительного труда в Африке и в определении наиболее эффективных путей решения этой проблемы.

Принудительный труд, связанный с рабством и рабским положением

Наличие связи между «традиционными» видами рабства и возможными современными формами принудительного труда, является в Африке весьма деликатным вопросом. Преимущественно в странах Западной Африки, расположенных к югу от Сахары, включая Бенин, Буркина-Фасо, Гвинею, Камерун, Мавританию, Мали и Чад, были высказаны некоторые опасения в отношении возможного существования в настоящее время практики, сходной с рабством, или дискриминации потомков рабов.

Действительно, за последнее десятилетие значительное внимание было уделено трудному положению, в котором находятся жители стран Западной Африки, являющиеся потомками рабов, особенно те из них, которые по-прежнему страдают от дискриминации и трудовой эксплуатации. Такие случаи, как правило, рассматриваются в их социальном контексте, в отличие от эмоционального освещения этого вопроса в прошлом. Антропологи зарегистрировали как улучшение обращения с потомками рабов, так и продолжающуюся эксплуатацию. Местные организации, как и некоторые профсоюзы, приложили значительные усилия с целью оказания помощи этим группам населения. Правительства, со своей стороны, отреагировали различными путями, в зависимости от особенностей национальных условий.

Основное внимание в исследованиях уделялось группам скотоводов, в которых люди, считающиеся по положению рабами, принадлежат к относительно изолированным домашним хозяйствам кочевников. Они могут работать в качестве домашней прислуги, пасти скот или заниматься сельским хозяйством. В некоторых ситуациях, женщины, по-видимому, подвергаются более сильной эксплуатации, чем мужчины, выполняя преимущественно ту же работу, которой в прошлом занимались рабы — добывали воду, готовили пищу и пасли скот. Однако от потомков рабов, будь то мужчины, женщины или дети, может быть потребован целый ряд услуг — как в домашнем хозяйстве, так и на полях*. Сообщается о сохранении этой проблемы среди отдельных этнических и языковых групп, в которых четко выраженные различия между рабами и рабовладельцами, существовавшие еще в доколониальный период, сохранились до настоящего времени[♦]. В некоторых случаях дискриминация по происхождению может напрямую не приводить к принудительному труду, а способствовать установлению других видов практики, увековечивающих зависимость потомков рабов от своего хозяина, что значительно ограничивает число существующих у них альтернативных возможностей. К примерам относятся запрет на наследование имущества или владение значительным числом голов скота или запрещение жениться на женщинах нерабского происхождения*. По сообщениям, применяются угрозы и другие виды нака-

* Данные исследования в Нигере, собранные в ходе обсуждения в рамках целевых групп, указывают на широкий круг обязанностей, которые респонденты выполняли в среднем по 16 часов в день. В исследовании проводилось различие между двумя разными формами современного рабства в Нигере: во-первых, «активной» системой экономической дискриминации, основанной на расовой идеологии в туарегских и арабских общинах скотоводов-кочевников, и во-вторых, более «пассивной» системой социальной и политической дискриминации, применяемой, главным образом, если не исключительно, в общинах, ведущих оседлый образ жизни. См. A. R. Sïkou; S. Adji: *Ïtude sur le travail forcü en Afrique de l'Ouest: Le cas du Niger*, DECLARATION Working Paper (forthcoming).

♦ Примерами являются народы фула или фулани, проживающие в странах Западной Африки; туареги или кель-тамашек в Буркина-Фасо, Мали и Нигере; тубу в Чаде и Нигере; и говорящие на арабском языке общины в Маври.

* Недавно полученные данные из различных африканских стран свидетельствуют о том, что потомки рабов, которые в настоящее время не подвергаются каким-либо формам принудительного труда, испытывают по отношению к себе дискриминационные отношения, когда они пыта-

заний с тем, чтобы предотвратить бегство потомков рабов. Однако могут также вступить в игру различные социальные и психологические факторы, такие как страх перед возмездием со стороны сверхъестественных сил за несоблюдение религиозной «повинности» работать на одного и того же хозяина или страх перед неизвестным миром, находящимся за пределами хорошо известного двора дома традиционного хозяина.

В исследовании МОТ описывалось, как народ *белла*, состоящий из потомков черных рабов туарегов, может с фатальной покорностью относиться к своему положению лиц, принадлежащих своим хозяевам и зависимых во всем от них. Примечательным также оказалось отношение «хозяев» в том плане, что некоторые из них сокрушались о бремени непрекращающихся социальных обязательств перед бывшими рабами.

Однако данные исследований по-прежнему вызывают споры, причем некоторые правительства и потомки бывших рабов образуют группы, настаивающие на том, что такой практики больше не существует. Они утверждают, что в настоящее время люди могут свободно уходить из домашних хозяйств, с которыми они были традиционно связаны. Массовая миграция в города вслед за периодами продолжительной засухи разрушила традиционную зависимость «рабов» от своих «хозяев». Другие считают, что такие взаимоотношения иногда продолжают существовать в новом городском окружении. В целом было собрано недостаточное количество дезагрегированных данных об экономическом и социальном положении потомков рабов для того, чтобы установить, сохраняются ли значительные злоупотребления в этой области.

В реальной жизни, по-видимому, наблюдается широкий диапазон ситуаций: от жестокой эксплуатации до относительно нормальных условий труда. Большинство проведенных до сих пор обследований и мероприятий были сосредоточены на Мавритании и Нигере, а в других странах, расположенных к югу от Сахары, этому вопросу уделялось сравнительно небольшое внимание. По-прежнему совершенно очевидна необходимость продолжения диалога по этому деликатному вопросу с целью достижения консенсуса в отношении того, какие виды традиционной практики являются принудительным трудом, как идентифицировать эти случаи и как с наибольшей эффективностью бороться с этими проблемами. 207. Можно отметить некоторый прогресс, достигнутый за последнее время. В Нигере активное участие Ассоциации традиционных вождей Нигера (АТВН) в борьбе с принудительным трудом привело к разработке, при поддержке МОТ, начальной программы проведения рабочих совещаний и организации радиопередач с целью повышения степени информирования общественности. В Мавритании состоялся продолжительный диалог по этим вопросам между правительством и контрольными органами МОТ. Правительство сообщило о мерах, принятых в рамках его экономической и социальной стратегии по борьбе с бедностью, и о своем вкладе в усилия по ликвидации остатков рабства и предотвращению применения любых

ются жениться на девушках из семей, социальное положение которых считается выше. Dottridge, op. cit.

форм принудительного труда. В то же время организации работников продолжали ссылаться на конкретное положение лиц в домашних хозяйствах бывших хозяев, которым было отказано в их праве на свободу передвижения и свободу работать в других местах. Представляется, что женщины в большей степени, чем мужчины продолжают оставаться связанными с домашними хозяйствами кочевников и выполнять большую часть трудовых обязанностей, которые выполняли рабы в прошлом, добывая воду, приготавливая пищу и занимаясь выпасом скота. Еще один вопрос, который неоднократно ставился организациями работников перед правительством, заключается в том, что бывшие рабы утрачивают свои права на землю, к которой они раньше имели доступ для удовлетворения своих потребностей в средствах к существованию. Поэтому они выдвигают программу оказания целевой помощи бывшим рабам, включая крупномасштабные программы развития в населенных пунктах, где проживают бывшие рабы, программы развития основных видов инфраструктуры, стипендии детям, а также крупную кампанию с целью информирования о нерешенных проблемах и определения путей их решения. Вслед за проведением в мае 2004 года в Мавритании миссии по установлению прямых контактов, Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций на своей сессии в ноябре-декабре 2004 года, действительно, предложил правительству провести, при содействии МОТ, информационно-пропагандистскую кампанию с целью охвата всех слоев населения, включая тех, кто в наибольшей степени подвержен опасности стать жертвой принудительного труда.

Принудительный труд и дискриминация в конфликтных и постконфликтных ситуациях

Пример Судана является наглядной иллюстрацией того, как принудительный труд может быть связан с дискриминацией по этническому признаку в контексте гражданского конфликта. Принудительный труд мужчин, женщин и детей, похищенных во время гражданского конфликта на юге страны, который официально закончился в мае 2004 года, по-прежнему, вызывает серьезную озабоченность международного сообщества. Общины племени *динка* северного Бахр-эль-Газала стали жертвами набегов, во время которых скот и люди угонялись в районы южного Дарфура и западного Кордофана*. Когда похищенные люди были доставлены на место, жители скотоводческих общин племени *баггара* заставляли их пасти крупный рогатый скот и коз или передавали этих людей другим общинам. Со временем, некоторые из них обосновались в населенных пунктах на более постоянной основе, а многих девушек, по имеющимся сведениям, отдали замуж за мужчин из местной общины.

В 2002 году Группа видных деятелей посетила Судан для расследования сложившейся ситуации[♦]. Она сообщила о целом ряде различных злоупотреблений,

* Rift Valley Institute Slavery and Abduction Project: *The Sudan Abductee Database: Project Summary*, July 2003. В этом докладе утверждается, что по-прежнему не имеется сведений более чем об 11.000 похищенных.

♦ Группа видных деятелей состояла из экспертов из Италии, Норвегии, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов Америки и Франции. Ей была оказана поддержка, как правительством Судана, так и Суданским народно-освободительным движением/армией (СНД/А) См. (United States Department of State, Bureau of African Affairs, Report of the International Eminent

совершенных в отношении похищенных людей, включая введение принудительного труда, установление жестких ограничений на свободу передвижения, многочисленные случаи физического и психологического насилия и отдельные случаи принудительной выдачи замуж и принуждения женщин и девушек к вступлению в половые отношения. Рекомендации Группы включали создание действенной политической основы для поиска и реинтеграции похищенных лиц; оказания поддержки применению существующих на местах методов урегулирования конфликтов; более жесткое применение существующих законов; обеспечение гарантированного прохода всем, кто желает вернуться в родные места; и укрепление потенциала программ экономического и социального развития в затронутых конфликтом районах.⁹³

210. В мае 2004 года правительство Судана подписало протоколы о заключении мира с мятежными группами, включая протокол о разделении полномочий, который содержит положения об отмене рабства. Хотя возлагались надежды на то, что осуществление этих соглашений решит спорные проблемы, продолжали поступать сообщения о случаях похищений и обращения в рабство в конце 2004 года, особенно в районе южной части Дарфура, где похищение женщин и детей приписывалось группам милиции. В то же время правительство отметило, что, хотя его Комитет по искоренению практики похищения женщин и детей (КИПЖД) считает, что правовые действия являются наиболее эффективным средством искоренения такой практики похищений, группы племен просили КИПЖД не прибегать к правовым действиям до тех пор, пока их собственные миротворческие усилия не потерпят провал. Проблема заключается в том, чтобы способствовать проведению таких примирительных встреч между представителями племен в условиях мирного сосуществования, при одновременном обеспечении того, чтобы похитители, которые используют принудительный труд, не оставались безнаказанными.

Из других стран поступают многочисленные сообщения о принудительном наборе на военную службу лиц моложе 18 лет как правительственными вооруженными силами, так и группами повстанцев. В некоторых случаях набор детей старшего возраста может быть добровольным, однако в подавляющем большинстве случаев он сопровождается принуждением и запугиванием. По сообщениям, число мобилизованных в армию детей достигло несколько лет назад рекордного уровня, составив примерно 120.000 человек. Армия сопротивления Господа (АСГ) в Северной Уганде неоднократно похищала детей и насильно заставляла их выполнять целый ряд функций: от активного участия в боевых действиях до вспомогательных обязанностей, включая обязанности «жен» полевых командиров АСГ для девочек. По некоторым оценкам, было всего похищено около 20.000 детей*. Некоторым молодым людям удалось убежать из АСГ в Судан.

Persons Group: Slavery, *Abduction and Forced Servitude in Sudan*, 22 May 2002), p. 7. <http://www.state.gov>

* По оценкам организации «На страже прав человека», около 5.000 детей были похищены в период с июня 2002 г. по март 2003 г., по сравнению лишь с сотней похищенных детей в течение

ЮНИСЕФ и некоторые другие организации помогли им вернуться домой и реинтегрироваться в жизнь их родных общин, но о значительном числе молодых людей по-прежнему нет никаких сведений. Представляется вполне вероятным, что все похищенные люди являются жертвами принудительного труда, а также других злоупотреблений.

Также сообщалось о применении принудительного труда, включая труд детей, в постконфликтных ситуациях, например, в Гвинее, Либерии, Сьерра-Леоне, особенно в связи с добычей алмазов и золота.

Принудительный труд и традиция: другие аспекты

Также поступают сообщения о других возможных случаях применения принудительного труда: о людях, которых заставляют работать традиционные структуры политической власти, включая вождей племен, как, например, в Свазиленде; об услугах, которых требовала от одной социальной или этнической группы другая группа, как в случае с живущими в лесах пигмеями Центральноафриканской Республики, которые обязаны обеспечивать лесными товарами нелесные общины, которые «контролируют» этих пигмеев[♦];

принудительный труд женщин в полигамных семьях^{*}; о людях, которых принуждали трудиться религиозные власти, включая принудительный труд в соответствии с системой *трокози* в Гане[♦]; и использование детей племени *талибэ* для попрошайничества в различных странах Западной Африки^{*}.

2001 г. Human Rights Watch: *Stolen children: Abduction and recruitment in northern Uganda* (New York), Vol. 15, No. 7(A), March 2003.

[♦] Anti-Slavery International: *Enslaved people in the 1990s: Indigenous peoples, debt bondage and human rights*, Copenhagen, 1997, стр. 23. Однако следует отметить, что в таких случаях не труд эксплуатируемых людей является принудительным, а продажа результатов этого труда.

^{*} В недавнем исследовании, проведенном в Нигере, высказывается мнение о том, что брак используется как средство установления контроля за сельскохозяйственным трудом женщин, причем браки заключаются за некоторое время до начала сезона дождей, когда сельскохозяйственный труд пользуется наибольшим спросом, с конкретной целью контролировать труд женщин (в одном из приведенных примеров число жен доходило до восьми). По имеющимся сообщениям, в некоторых случаях такие браки прекращались после завершения периода наибольшего спроса на рабочую силу. A. Sïkou; S. Adji: *op. cit*

[♦] Среди народа эве, проживающего в юго-восточной части Ганы, распространен обычай, когда семьи, во искупление грехов, направляют женщину или девушку жить и работать вместе с хранителями святынь, как правило, на всю жизнь, которым они оказывают сексуальные и бытовые услуги. Более десяти лет ганские власти, а также целый ряд неправительственных организаций при поддержке Фонда ООН для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и других учреждений прилагают усилия по искоренению этой практики. В 1998 г. Гана приняла новый закон, квалифицирующий в качестве преступления подвержение человека «ритуальному или основанному на обычаях»

^{*} Во многих странах мальчики, обучающиеся в религиозных школах, должны собирать милостыню у населения с тем, чтобы финансировать свое учебное или воспитательное учреждение. По сообщениям, такая практика существует среди христианских общин в горных районах Эфиопии, а также во многих мусульманских общинах от Судана до Сенегала. В странах Западной Африки, где французский является официальным языком, таких учеников исламских школ называют «талибэ».

Результаты нескольких исследований упомянутой выше практики в Западной Африке показали, что, как и другие традиции, связанные с участием детей в обеспечении своего содержания, эта практика в результате манипуляций иногда становится эксплуататорской и негуманной. Например, сообщается о том, что в 2003 году мальчики в возрасте от 10 до 15 лет, а также некоторые молодые мужчины были доставлены из Буркина-Фасо в Мали для прохождения религиозного обучения, а затем отправлены трудиться в течение полного рабочего дня на ферму по возделыванию риса в долину верховья реки Нигер: все их заработки были переданы их учителю*. Подобные случаи свидетельствуют о том, что существует необходимость в определенном регулировании этого процесса для обозначения того, какие формы сбора денежных средств и видов приносящей доход деятельности являются приемлемыми в национальном контексте каждой страны.

Пробелы в понимании характера принудительного труда в Африке

В упомянутом выше обзоре охвачены проблемы, связанные с применением принудительного труда, которые в большей или в меньшей степени документированы. С учетом того акцента, который был сделан международным сообществом в течение последнего десятилетия на проблемах детского труда, неудивительно, что принудительному детскому труду было уделено больше внимания, чем принудительному труду взрослых. По-прежнему существуют значительные пробелы в понимании характера принудительного труда. Все это требует дополнительных усилий по повышению степени информированности и проведению обсуждения среди правительств, а также социальных партнеров с целью отражения того, в какой степени новые проблемы могут возникать на практике.

К выявленным проблемным областям относились рабство и похищения; долговая кабала, принудительный труд домашней прислуги; сексуальная эксплуатация в коммерческих целях; принудительный сверхурочный труд под угрозой увольнения; неоплачиваемый обязательный труд для государственных служащих; и торговля людьми. Потенциальной проблемной областью являются возможные злоупотребления, связанные с использованием принудительного труда, которым подвергаются взрослые внутренние мигранты в Африке, будь то работники, мигрирующие в пределах сельских районов, из сельских районов в города или трансграничные мигранты, занятые в неформальном секторе экономики сельских и городских районов. Отсутствует информация о широкой распространенности долговой кабалы и других злоупотреблений, ассоциируемых с повышенной уязвимостью трудящихся женщин и мужчин, которые уехали из своих родных мест. Представляется также важным глубже проанализировать трудовые договоры в товарном сельскохозяйственном производстве, чтобы установить, приводят ли к возникновению проблем в отношении применения принудительного труда, системы выплаты авансов и другие системы осуществления платежей, связанные, в частности, с использованием на субподрядных работах трудящихся-мигрантов. В

* C.O. Diallo: *Trafic d'enfants — Le marabout pris en flagrant dūlit*, in L'Essor, 3 июля 2003 г., цитируется из публикации М. Coulibaly; А. Diarra: *Etude sur le travail forcū au Mali* (Бамако, октябрь 2003) PAMODEC/BIT, стр. 49-50.

более общем плане, необходимо провести более детальные исследования трудовых договоров, преобладающих в неформальной экономике, с целью установления того, существуют ли проблемы, связанные с применением принудительного труда или долговой кабалы. Предварительные исследования МОТ, проведенные на Мадагаскаре, например, показали, что долговая кабала и принудительный труд широко распространены среди уличных торговцев в городских центрах, которые обязаны передавать свои удостоверения личности своим поставщикам. Если они не соблюдают графики возврата денег за поставленные им товары, то они обязаны либо отработать бесплатно (например, ночным сторожем или домашней прислугой) или пересмотреть условия погашения долга, взяв дополнительные «авансы», что, фактически, приводит к попаданию их в долговую кабалу в связи с все возрастающим бременем задолженности. Рикши также оказываются в долгу у владельцев, у которых они арендуют повозки, и также занимают деньги для приобретения сельскохозяйственного инвентаря. Многие люди сталкиваются с проблемами в отношении погашения долгов*.



* *Etude sur le travail forcй: cas de Madagascar* (проект, октябрь, 2004), исследование проводится по инициативе МОТ.

6.7. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД, МИГРАЦИЯ И ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ

Общие положения

Как было упомянуто ранее, примерно 2,5 млн. мужчин, женщин и детей являются жертвами торговли людьми в любое данное время, и, как минимум, одна треть из них незаконно перевозится в экономических целях, не связанных с сексуальной эксплуатацией. Эти данные свидетельствуют, что акцент на ликвидацию сексуальной эксплуатации женщин и девушек в коммерческих целях, который делается в настоящее время в рамках усилий по борьбе с торговлей людьми, необходимо дополнить более глобальным подходом, который включает более широкие социально-трудовые аспекты процесса торговли людьми.

Хотя среди глобального сообщества, ведущего борьбу с торговлей людьми, усиливается консенсус по этому вопросу, по-прежнему не имеется достаточных знаний по более широким аспектам этой проблемы. Этим вопросам уделялось до сих пор мало внимания со стороны директивных и правоохранительных органов и поэтому не выделялись соответствующие ресурсы для изучения социально-трудовых аспектов, и, как неизбежное следствие такого подхода, имеется весьма ограниченное количество официальных данных и аналитических исследований.

В весьма общих чертах побудительные мотивы для торговли людьми между бедными и более богатыми странами можно охарактеризовать следующим образом. С точки зрения предложения рабочей силы, зачастую являющегося двойным следствием уменьшения возможностей для трудоустройства и роста потребительских ожиданий, усиливаются стимулы для миграции не только из сельских районов в городские, но также из менее богатых в более богатые страны. В более богатых странах отмечается постоянный спрос на рабочую силу, желающую выполнять низкооплачиваемую и нестабильную работу, часто сезонного характера. Граждане более богатых стран, разумеется, не испытывают желания выполнять работу типа «3D», характеризующуюся тремя словами «Difficult» (трудная), «Dirty» (грязная) и «Dangerous» (опасная). Но, поскольку более богатые страны устанавливают все больше барьеров на пути легальной миграции, преступные элементы чувствуют, что существует благоприятная возможность извлечь большие прибыли. Одни посредники берут крупные суммы за то, чтобы нелегально переправить желающих мигрантов за границу, а другие применяют целый ряд принудительных и обманных методов, чтобы извлечь дополнительные прибыли в месте назначения. Иначе говоря, торговля людьми является ответной реакцией на возникновение конфликтной ситуации между экономической необходимостью в миграции и политически мотивированными ограничениями в отношении этого процесса.

Однако описанная выше ситуация излишне упрощает рассматриваемые вопросы. Точный характер связей между посредниками по набору рабочей силы, перевозчиками и работодателями в странах назначения может быть не столь очевидным. На практике различие между нелегальной перевозкой людей и торговлей ими может и не быть столь четкой. Действительно, многие из тех людей, которые оказываются в ситуациях, когда они подвергаются принудительному труду, миг-

рировали по своей собственной воле и стали жертвами принудительного труда на пути к месту назначения или в месте назначения.

Связь между принудительным трудом, миграцией и торговлей людьми, рассматривалась, преимущественно, на основе данных, полученных в ходе осуществления программы исследований МОТ, как в странах назначения, так и в странах происхождения. Хотя первоначальный акцент был сделан на страны Европы, включая Российскую Федерацию и Центральную Азию, подобные исследования проводятся в настоящее время в развивающихся странах, таких как Гана, Индонезия, Нигерия и Филиппины*. Во-вторых, в ней уделяется внимание лицам, подвергающимся особому риску быть проданными в целях принудительной эксплуатации труда во всем мире, включая домашнюю прислугу, работников сферы развлечений, а также женщин, которые насильно подвергаются сексуальной эксплуатации в коммерческих целях.

Этот проект был осуществлен на основании двух отдельных запросов. Во-первых, в период выполнения Нидерландами функций председателя ОБСЕ в 2003 г., эта страна предоставила финансовую поддержку МОТ с целью стимулирования новаторских исследований, как по отдельным темам, так и по странам. Во-вторых, правительство Германии обратилось к МОТ с просьбой разъяснить характер связей, существующих между принудительным трудом и торговлей людьми, с целью реформирования своего уголовного законодательства, что можно сделать только на основе проведения глубокого анализа эмпирических данных.

В-третьих, здесь рассматриваются некоторые структурные факторы, лежащие в основе этого растущего бедствия, вызванного современным принудительным трудом, включая связанные с его применением экономические сектора и методы набора рабочей силы. В ней также сообщается об огромных прибылях, превышающих 30 млрд. долл. США, которые ежегодно получают нынешние, обычно остающиеся безнаказанными, эксплуататоры этих жертв принудительного труда.

Исследования, направленные на изучение явления торговли людьми с целью эксплуатации принудительного труда

Для более глубокого понимания взаимодействия спроса и предложения в отдельных экономических секторах, базовых характеристик трудящихся-мигрантов, подвергающихся в наибольшей степени эксплуатации и принудительному труду, а также влияния существующего законодательства и политических основ этой проблемы, МОТ осуществила программу исследований по изучению целого ряда стран за двухлетний период. Страны транзита и назначения включали Венгрию, Германию, Российскую Федерацию, Соединенное Королевство, Францию и Японию. Страны происхождения включали Албанию, Республику Молдову, Румынию, Украину и Таджикистан.

В исследованиях, проводимых в странах назначения, использовались в основном методы качественного анализа. Основу каждого исследования составлял предварительный обзор документов, в ходе которого проводился анализ существующих сообщений о торговле людьми в целях сексуальной и трудовой эксплуатации. Затем проводилось обсуждение с целью выбора экономических секторов, на которых должны быть сосредоточены дальнейшие исследования, та-

* Ряд исследований для понимания сути торговли детьми с целью сексуальной и трудовой эксплуатации был проведен Международной программой по упразднению детского труда (ИПЕК), но они не рассматриваются подробно в настоящем докладе. Для получения более подробной информации о деятельности ИПЕК см. МОТ: *Unbearable to the human heart: Child trafficking and action to eliminate it* (Женева, 2002).

ких как сельское хозяйство, строительство, работа на дому и по уходу за людьми, производство с чрезвычайно тяжелыми условиями труда, рестораны и предприятия общественного питания, индустрия развлечений и другие отрасли.

Группы, проводившие исследования по странам, должны были документально регистрировать случаи эксплуатации принудительного труда в различных экономических секторах, тесно сотрудничая при этом с социальными партнерами и основанными на участии общин организациями соответствующих трудящихся-мигрантов. Если жертва эксплуатации давала свое согласие, то исследователи проводили произвольное собеседование (обычно после того, как жертва оказывалась вне опасности быть подвергнутой принудительному труду). Использовались также вторичные источники, такие как материалы судебных процессов, статистические данные полиции, а также отчеты профсоюзов и средств массовой информации. В каждой стране исследователи проводили произвольные собеседования с основными носителями информации, например, с социальными работниками, сотрудниками полиции и инспекторами труда.

Методология исследования, примененная в четырех странах происхождения (Албании, Республике Молдове, Румынии, Украине), состояла из трех частей: а) стандартного вопросника для 160 вернувшихся на родину мигрантов в каждой стране; б) произвольных собеседований с основными носителями информации; и с) целевых групповых дискуссий. В качестве основного метода выборки использовался метод постепенного наращивания источников информации (когда одному источнику информации предлагается назвать других для проведения собеседования), хотя вернувшихся на родину мигрантов также отбирали более произвольным способом, например, путем непосредственного обращения к ним в общественных местах. Группам исследователей было поручено отбирать для опроса, по мере возможности, одинаковое число женщин и мужчин. Кроме того, информация собиралась у более или менее равного числа жертв торговли людьми/принудительного труда с тем, чтобы понять суть особых факторов уязвимости.

В вопроснике анализировались следующие темы: демографические характеристики; ситуация, в которой находился мигрант до миграции в другую страну; методы получения ими работы (трудоустройства) за рубежом; и методы организации их переезда в страну назначения. Кроме того, в обследовании рассматривались условия занятости/эксплуатации за рубежом, формы принуждения, используемые работодателями/эксплуататорами, осведомленность в отношении помощи, а также методы, с помощью которых мигрантам удавалось выйти из ситуации, связанной с принудительным трудом.

Всего было задокументировано и введено в базу данных 300 примеров применения принудительного труда. К ключевым вопросам относились базовые характеристики жертв принудительного труда, механизмы набора рабочей силы, использование проездных документов и разрешений на работу, формы принуждения, которому подвергались жертвы, а также пути выхода из ситуаций, связанных с применением принудительного труда. Эта работа была исследовательской по своему характеру, и она осуществлялась в трудных условиях. Она требовала применения новаторских подходов для углубленного изучения предмета, который в основном скрыт от общественности, и в ходе обследования которого уже установленные жертвы принудительного труда, по вполне понятным причинам, могут не испытывать желания делиться своим опытом. Таким образом, в связи с отсутствием каких-либо реальных прецедентов, это исследование явилось и учебным процессом для самой МОТ. Безусловно, еще существует много возможностей для совершенствования этих методов в будущем, в сотрудничестве с социологами, статистиками, правительственными учреждениями, социальными партнерами и другими участниками.

Итоги миграции и торговли людьми в странах назначения, связанные с принудительным трудом

Общие выводы исследования, описанного выше, можно резюмировать следующим образом. Во-первых, за исключением лиц, подвергающихся принудительной сексуальной эксплуатации, или членов некоторых этнических общин, занятых в

системах производства с особо тяжелыми условиями труда, ситуации, связанные с применением принудительного труда, не всегда являются результатом открытого физического насилия.

В ходе исследования были документально зарегистрированы менее очевидные формы принуждения, используемые для снижения уровня заработной платы и принуждения к труду в плохих или небезопасных условиях. Во-вторых, хотя, возможно, было полезным отнести вопросы принудительного труда к сфере действия законодательства и политики в области борьбы с торговлей людьми, реальность является более сложной.

Мигранты зачастую попадают в страны назначения по своей собственной воле, возможно, с помощью друзей или членов семьи, которые уже находятся в этих странах. Они по-прежнему могут быть весьма уязвимыми в связи с принудительной эксплуатацией труда, в частности, когда они не имеют легального статуса и живут под постоянной угрозой разоблачения властями и возможной депортации.

Таким образом, принудительный труд иногда может быть косвенным результатом процесса контрабандной перевозки людей, а не прямым результатом приема на работу незаконным или обманным путем в стране происхождения. Действительно, зачастую весьма трудно провести на практике различие между работниками, которые вошли в состав рабочей силы в результате торговли людьми или в результате их контрабандной перевозки. В третьих, жертвы весьма неохотно сообщают о практике принудительного труда. Поскольку во многих странах программы защиты, особенно для жертв торговли людьми в целях эксплуатации их труда, до сих пор остаются не очень эффективными, у жертв имеется мало побудительных мотивов сотрудничать с правоохранительными органами. Были также документально зарегистрированы случаи применения принудительного труда под эгидой «этнического бизнеса», особенно в ресторанах и предприятиях общественного питания, а также на небольших предприятиях с чрезвычайно тяжелыми условиями труда. Эти случаи даже еще труднее поддаются обнаружению из-за тесно связанных сетей общин, которые покрывают правонарушителей.

Исследование показало, что помимо индустрии сексуальных услуг, в сельском хозяйстве и строительстве в наибольшей степени распространены случаи применения принудительного труда. Исследование, проведенное среди возвратившихся мигрантов в четырех странах Восточной и Юго-Восточной Европы показало, что из 300 жертв принудительного труда 23% были незаконно перевезены для принудительной сексуальной эксплуатации, 21% — для работы в строительстве и 13% — для работы в сельском хозяйстве. Остальная часть жертв (43%) подвергались принуждению в других секторах, включая работу на дому и по уходу, небольшие предприятия обрабатывающей промышленности, рестораны и предприятия общественного питания, а также пищевую промышленность. Эта картина может меняться в зависимости от региона, однако принудительный труд применяется преимущественно в секторах с высокой долей неформальных трудовых отношений и длинными цепочками субподрядных предприятий.

И, наконец, исследование показало, что отсутствие информации о вакантных рабочих местах за границей и зависимость мигрантов от частных посредников являются главными факторами, способствующими применению принудительного

труда. «Успешные мигранты» больше используют надежные социальные связи или легальные каналы, в то время как большинство жертв принудительного труда становятся добычей неразборчивых в средствах посредников. Ограниченный доступ через каналы законной миграции сам по себе способствовал росту числа частных агентств по набору рабочей силы, которые иногда действуют на грани торговли людьми.

Торговля людьми для принудительной эксплуатации труда: обзор эмпирических данных

К интерпретации результатов глобальной оценки в отношении промышленно развитых стран назначения следует подходить с осторожностью. Когда правонарушение нечетко определено в законодательстве и когда такие нарушения происходят главным образом в теневой экономике, они, как правило, не охватываются статистическим учетом даже в наиболее развитых в экономическом отношении странах. До сих пор лишь несколько стран, в частности США* и Нидерланды[♦], опубликовали свои собственные оценки числа лиц, незаконно ввезенных в их страны.

Помимо сбора количественных данных, существует четко выраженная необходимость в более глубоком понимании форм и проявлений современного принудительного труда в крупных промышленно развитых странах назначения.

В исследовании, проведенном в Германии, были описаны 42 случая применения принудительного труда*. Они, в частности, включали принудительную сексуальную и принудительную экономическую эксплуатацию домашней прислуги и сезонных рабочих в сельском хозяйстве, строительстве и в сфере общественного питания, торговле в увеселительных парках и в области переработки мяса. Жертвами были лица из целого ряда стран Африки, Азии, Центральной и Восточной Европы и Латинской Америки. Большинство случаев касалось выходцев из стран Центральной и Восточной Европы, с высокой долей польских сезонных рабочих. В целом, данные проведенного в Германии исследования указывают на небольшое число случаев жестокой эксплуатации, а также на неуклонно растущее число форм принуждения, которые не связаны с неприкрытым физическим насилием или с ограничениями.

По данным отчета Федеральной уголовной полиции за 2003 год, более половины из 827 зарегистрированных жертв принудительной сексуальной эксплуата-

* В своем «Докладе по вопросам торговли людьми» за июнь 2004 г., Государственный департамент США оценил число лиц, которые ежегодно незаконно ввозятся в страну, в пределах от 14.500 до 17.500 человек.

♦ Национальный докладчик по вопросам торговли людьми оценивает на уровне 1.602 число людей, которые подвергались сексуальной эксплуатации в коммерческих целях за период с 1995 по 2001 гг. A.G. Korvinus et al.: *Trafficking in human beings: Supplementary figures*, Second report of the Dutch National Rapporteur (The Hague, Bureau NRM, 2003), p. 4.

* N. Cyrus: *Human trafficking for sexual and labour exploitation in Germany*, Special Action Programme to combat Forced Labour (draft, 2004). Это исследование основано на материалах личных собеседований (7 случаев из 42) или вторичной информации от поставщиков услуг, на телефонных разговорах, материалах судебных заседаний или сообщениях в средствах массовой информации.

ции подвергались физическому насилию. Многие жертвы были обмануты и подверглись принуждению еще в процессе набора на работу. В других областях экономической деятельности насилие было исключением, хотя, в той или иной степени, оно имело место в девяти из 42 случаев, указанных в докладе МОТ, причем четыре случая касались сексуальной эксплуатации. В девяти документально зарегистрированных случаях речь шла о применении или об угрозе применения санкций со стороны работодателей в отношении трудящихся-мигрантов либо посредством произвольного увольнения, либо уведомления властей, с тем чтобы добиться выполнения неоплачиваемой работы.

Одним из современных примеров принудительного труда в Германии является случай с африканцем, обратившимся к властям за предоставлением ему убежища, одним из 19 нелегальных незаконных трудящихся-мигрантов, которые были набраны через цепочку подрядчиков на сайте вакантных рабочих мест в 2003 году и которые так и не получили обещанной зарплаты. После того, как этот африканский рабочий стал настоятельно требовать свою зарплату, он был избит и серьезно ранен. Он подал заявление в полицию, но затем забрал назад свои показания из опасений депортации. В этом случае давление общественности на главного подрядчика привело к тому, что зарплата в конечном итоге была выплачена соответствующим мигрантам, но впоследствии этот же самый подрядчик лишил следующую группу нелегальных трудящихся-мигрантов справедливой зарплаты.

Исследование в России*, которое явилось первым в своем роде исследованием, проведенным в этой стране, было направлено главным образом на то, чтобы оценить *степень принуждения*, воздействующего на нелегальных трудящихся-мигрантов в различных секторах. На основе результатов почти 450 собеседований с трудящимися-мигрантами в различных частях страны и в семи основных экономических секторах♦, в исследовании было проведено базовое различие между случаями принудительного труда, где имелись в наличии все основные элементы принуждения, и случаями, которые носили менее принудительный характер, но,

* Е. Тюрюканова, *Принудительный труд в Российской Федерации сегодня* (МОТ, Москва и СПД-ПТ, проект, 2004). В рамках проекта были отобраны три конкретных региона по конкретным причинам. Центральная Россия, включая Москву и Московскую область, была выбрана как крупнейший центр, принимающий мигрантов из стран СНГ и дальнего зарубежья. Ставропольский край и часть Краснодарского края на юге европейской части России были выбраны как районы, известные своей жесткой политикой в отношении иммиграции. Третий регион, включавший Омск и Омскую область в Зауралье, был выбран в связи с обширным накопленным опытом и высокой степенью информированности о проблемах торговли людьми.

♦ В исследовании акцент был сделан на строительстве, малых предприятиях (например, пекарнях и мастерских, работающих в несколько смен), торговле на рынках, бытовых услугах (включая работу на дому и уход за больными и т.д.), услугах и работе в сфере развлечений, индустрии сексуальных услуг и «незаконных видах деятельности». Эти сектора были выбраны в качестве видов деятельности, известных тем, что в них занят высокий процент трудящихся-мигрантов. Были проведены беседы с 158 мигрантами в Москве, 144 мигрантами в Ставропольском крае и 140 мигрантами в Омске. Затем в каждом из этих регионов были отобраны десять источников информации для проведения более обстоятельных собеседований, причем выбор собеседников производился с учетом их способности проиллюстрировать новый элемент или форму эксплуатации труда или принудительного труда.

тем не менее, ограничивали право трудящихся уйти с работы или поменять ее. В последних случаях, выявленные элементы принуждения включали принуждение в виде неоплачиваемой сверхурочной работы; выполнения дополнительных функций; работы без оплаты (например, в счет погашения долга); работы в условиях, несовместимых с понятием достойного труда; и в виде жизни и работы в условиях ограничения свободы передвижения и других свобод и запретов на лечение в медицинских учреждениях.

Один из ключевых выводов проведенного в России исследования заключается в том, что принуждение является неотъемлемой частью обычного трудового опыта многих мигрантов, а не результатом намеренных действий, связанных с торговлей людьми или применением основанных на обмане методов набора рабочей силы. Потенциальные жертвы, как правило, мигрируют на добровольной основе. «Полоса обмана» начинается на более позднем этапе в месте назначения*. Сначала отбирались документы и не выплачивалась зарплата. Затем жертвы подвергались принуждению, ограничению свободы передвижения и физическому насилию. Паспорта хранились у работодателей более чем в одной пятой из всех случаев. Кроме того, 18% жертв в Москве, 15% в Ставропольском крае и 7% в Омске также указали, что они работали в условиях долговой кабалы (долг, как правило, в несколько раз превышал сумму месячного заработка). 16% опрошенных в Москве мигрантов (хотя в других местах процентный показатель был меньше) утверждали, что им угрожали наказанием в случае, если они попытались бы уйти от своих работодателей.

Коррупция и рэкет также играют важную роль в сохранении уязвимого положения нелегальных трудящихся-мигрантов. В исследовании МОТ, проведенном в отношении 101 таджикского трудящегося-мигранта, занятых в российской строительной промышленности, все респонденты заявили о том, что они неоднократно подвергались давлению со стороны правоохранительных органов. Работники без регистрации всегда подвергаются угрозе депортации. Это приводит к возникновению преступных группировок, которые шантажируют и запугивают этих трудящихся с целью вымогательства денег. Кроме того, более тысячи организаций в Москве предлагают услуги в отношении получения временной регистрации, которая, как правило, оказывается фальшивой, что превращает этих мигрантов в легкую добычу коррумпированных сотрудников правоохранительных органов. За нарушение правил проживания сотрудники милиции требуют от мигрантов передать им свои паспорта, которые можно получить обратно только в обмен за определенное вознаграждение. В противном случае паспорта передаются посредникам, которые затем заставляют этих трудящихся заплатить за возврат своих документов.

* Из респондентов, которые обладали некоторыми предварительными знаниями о своей будущей работе в России, 15% опрошенных заявили о том, что были обмануты, а 39% сообщили, что данные им обещания были «выполнены частично». Две трети опрошенных указали, что условия труда оказались не такими, как они ожидали. Но 63% отметили, что они не столкнулись с обманом при организации своей поездки, а 74% заявили, что они не испытали принуждения, угроз или давления в период своего трудоустройства.

В исследовании, проведенном во Франции, основное внимание, в частности, было уделено вопросам вербовки, перевозки, проживания и условий труда нелегальных китайских мигрантов*. Хотя имеется немало сенсационных сообщений о так называемых «головах дракона» (о лицах, занятых незаконным ввозом людей и торговлей людьми), которые связаны с китайской организованной преступностью, практически не проводилось тщательных исследований в отношении механизмов торговли людьми и их контрабандной перевозки, осуществляемых китайскими преступными группировками. В таких странах, как, например, Франция и Италия, за последние два десятилетия отмечается значительный рост числа нелегальных китайских мигрантов. В некоторых случаях они могут смешаться с национальной рабочей силой. Но большая часть китайских иммигрантов действует независимо от местных рынков труда, образуя этнические анклав, куда трудно проникнуть. Мигранты могут и не прилагать значительные усилия для изучения национального языка, не знакомы с национальным законодательством или не знают о помощи, которая может быть им оказана, и поэтому терпят трудности и лишения, связанные с чрезвычайно продолжительным рабочим днем и тяжелыми условиями труда и не получают при этом никакой компенсации.

Высокая задолженность служит ключевым фактором, лежащим в основе жестокой эксплуатации труда большинства китайских мигрантов, однако сами пути накопления долгов и методы их погашения имеют сложный характер. Многие мигранты уезжают из Китая при содействии друзей или родственников, которые устанавливают первоначальные контакты с посредником, занимающимся контрабандной перевозкой людей или торговлей ими, и предоставляют денежный аванс. Целый ряд таких «голов дракона» могут участвовать в процессе контрабандной перевозки людей и торговли ими, причем в некоторых случаях они могут также выдавать авансы мигрантам. Иногда плата возрастает во время поездки, и в пути мигранты могут содержаться в заключении до тех пор, пока не будут погашены их долги. В месте назначения 15-часовой рабочий день является обычным явлением, как и случаи физических ограничений. Тем не менее связь между «головами дракона» как в Китае, так и за границей и работодателями в китайских этнических анклавах, является сложной. Некоторые мигранты по прибытии подвергаются физическому заключению до тех пор, пока, по крайней мере, часть долга не будет выплачена семьями на родине. В других случаях мигранты работают на работодателя, который отдает их зарплату непосредственно торговцу людьми для покрытия расходов за проезд. По-прежнему не представляется возможным сделать общие выводы в отношении наличия формальных связей между контрабандистами или торговцами людьми и работодателями анклавов; можно лишь говорить о существовании ситуации, в которой китайские работодатели просто пользуются уязвимым положением своих соотечественников.

* Gao Yun; V. Poisson: *Letrafic et V exploitation des immigrants chinois en France* (ILO SAP-FL, unpublished document, 2004). Это исследование базируется на данных 59 произвольных собеседований и десяти подробных тематических исследований, охватывающих девять нелегальных китайских мигрантов (в некоторых случаях вместе с их семьями) и одного представителя китайского этнического бизнеса.

Эксплуатация труда китайских мигрантов обычно ассоциируется с нелегальными методами набора рабочей силы. Однако, по мере того, как все большее число китайских граждан ищут работу за границей, возникают опасения, что те, кто эмигрировал по легальным каналам, могут также стать жертвой практики принудительного труда. Например, за последние годы эта проблема стала предметом растущей озабоченности в Израиле. Крупномасштабный импорт китайской рабочей силы начался в конце 1990-х годов, когда стала наблюдаться нехватка рабочей силы в растущей тогда быстрыми темпами строительной индустрии. В этот процесс были вовлечены как китайские, так и израильские агентства занятости, причем за каждого принятого на работу по контракту работника взималась значительная сумма в размере нескольких тысяч долларов США. Затем китайским рабочим выдавались разрешения на работу на фиксированный период времени у конкретно указанных работодателей. Было зарегистрировано несколько жалоб в отношении таких методов набора и приема на работу, как принудительное удержание части заработной платы, а также удостоверений личности*.

В таких случаях совершенствование процесса применения законодательства на основе четких правовых рамок должно всегда быть частью общего решения. Однако нереалистичным было бы считать, что упор лишь на правоприменительные меры, нацеленные на ограниченное число работодателей, которые извлекают выгоду из эксплуатации труда, может устранить проблемы, которые могут довольно глубоко уходить своими корнями в социальную и экономическую структуру этих стран. Ряд факторов побуждает производителей максимально сокращать свои расходы, в частности, путем переложения бремени этих расходов на плечи трудящихся.

Мигранты и принудительный труд домашней прислуги

В работе на дому, хотя она редко считается продуктивной, занято значительное число в основном трудящихся-мигрантов женщин. МОТ документально зарегистрировала зачастую негуманные и незащищенные условия труда домашней прислуги в целом ряде стран назначения, особенно, в арабских государствах, в странах Азии и Западной Европы. Глобальный анализ работы домашней прислуги, выполняемой детьми, включая его наиболее эксплуататорские формы, был опубликован МОТ в 2004 году. Домашняя прислуга особенно уязвима перед лицом принудительной эксплуатации труда из-за незащищенного характера ее труда и глубоко личных отношений между работником и работодателем. Работа на дому производится в частном домашнем хозяйстве, как правило, исключенном из сферы действия положений, регулирующих функционирование рынка труда. Хотя инспекция труда должна проводиться во всех случаях существования трудовых отношений, на практике частные дома находятся вне пределов достигаемости инспекторов труда. Исследование национальных законов в 65 странах, проведенное МОТ, показало, что лишь в 19 из этих стран были приняты специальные законы или положения, регулирующие труд домашней прислуги. Эти законы часто предоставляют более низкий уровень защиты домашней прислуге, чем другим кате-

* Как и в других странах, место, расположенное на пересечении улицы Жаботинского и улицы Аароновиц в Тель-Авиве обычно называют «рынком рабов».

гориям трудящихся. До сих пор имело место весьма незначительное число случаев признания виновными нарушающих законодательство работодателей или посредников, участвующих в торговле людьми для работы в качестве домашней прислуги.

Мигранты, работающие в качестве домашней прислуги, находятся в особенно ненадежном положении из-за негарантированного правового статуса в принимающей их стране. В некоторых странах Ближнего Востока мигранты из числа домашней прислуги подвергались жестоким наказаниям, таким как забрасывание камнями и битье палками; они заключались в тюрьму и признавались виновными в совершении преступлений на основе упрощенных судебных процедур. Многие лица, в том числе трудящиеся-мигранты из Шри-Ланки, Филиппин и Индонезии, скончались при невыясненных обстоятельствах. Мигранты из числа домашней прислуги ограничены в их свободе передвижения и изолированы. С 2002 года, в Гонконге (Китай) и Сингапуре было зарегистрировано несколько случаев жестокого обращения с мигрантами из числа домашней прислуги и преследования в судебном порядке, включая, как минимум, один случай убийства.

Труд домашней прислуги также используется в качестве предлога для того, чтобы заманить женщин на работу за границу, не сообщая им при этом об истинном характере их работы. В исследовании МОТ были документально зарегистрированы многочисленные случаи, когда женщины уезжали из своих стран, полагая, что они будут работать в качестве домашней прислуги, но затем они подвергались принудительной сексуальной эксплуатации. В других случаях домашняя прислуга незаконно перевозится под прикрытием фиктивных браков или программ «помощниц по хозяйству» (направления молодых девушек за границу для проживания в семьях, оказания помощи по хозяйству и для обучения иностранному языку), которые создавались для культурного обмена. В случае с одной такой девушкой в возрасте 21 года из Румынии, которая совершила самоубийство в 2003 году в Германии из-за очень плохого обращения, работодатель был приговорен к наказанию в виде тюремного заключения. Эта молодая женщина была нанята через работающее в сети Интернет румынское агентство по реализации программ «помощниц по хозяйству».

Для многих женщин работа в качестве прислуги часто является единственной возможностью найти работу за границей и вырваться из условий бедности в своей стране происхождения. Например, большое число женщин из Республики Молдова мигрировали в Турцию для работы в качестве домашней прислуги или по уходу и обслуживанию. Таким образом они пополняют доходы своих семей, однако некоторые из них становятся жертвами неразборчивых в средствах вербовщиков и работодателей, которые обманывают их, удерживают у себя их удостоверения личности и ограничивают их свободу передвижения. Некоторые из этих женщин также сообщали о случаях сексуальных домогательств или угроз физического насилия. В 2003 году турецкое правительство признало наличие спроса на иностранных работников, в том числе впервые и на домашнюю прислугу, и ввело систему выдачи разрешений на работу, которая не связана с конкретным работодателем или «спонсором», как во многих арабских государствах.

Случаи обмана и злоупотреблений также были выявлены в процессе набора рабочей силы. Нынешняя система набора рабочей силы, действующая между странами Юго-Восточной Азии и Ближнего Востока, приобрела более «официальный» характер, но по-прежнему существуют лазейки, которые делают набор рабочей силы равносильным торговле людьми. Письменные договоры зачастую заключаются между агентством по найму рабочей силы и работодателем. В некоторых договорах предусматриваются штрафы, которые домашняя прислуга должна выплачивать за преждевременное прекращение работы, что может вынудить работника продолжать подвергаться злоупотреблениям. Кроме того, агентства по найму рабочей силы зачастую участвуют в организации предмиграционной профессиональной подготовки домашней прислуги, в тех случаях, когда распространены случаи злоупотреблений.

Отношение работодателей еще более усугубляет уязвимость домашней прислуги. Работодатели предпочитают использовать мигрантов в качестве домашней прислуги, поскольку мигранты менее требовательны и являются более гибкими в отношении рабочего времени.

Охват трудящихся на дому профсоюзами сопряжен с трудностями. В некоторых странах законодательство не допускает предоставления трудящимся на дому права на организацию. Кроме того, профсоюзы сталкиваются с различными трудностями в отношении охвата трудящихся на дому*. Во-первых, соотношение между работодателем и работником имеет значение, обратное обычному соотношению в том смысле, что на одного работника, как правило, приходится несколько работодателей. Во-вторых, продолжительность рабочего времени варьируется в зависимости от ситуации, и многие работники на дому не имеют выходного дня в неделю, когда можно было бы проводить собрания. В третьих, те лица, которые в наибольшей степени нуждаются в поддержке, часто не выходят за пределы домашнего хозяйства и вынуждены прибегать к тайным средствам связи с внешним миром.

Торговля людьми и принудительная сексуальная эксплуатация

Многие люди становятся жертвами принудительной сексуальной эксплуатации в результате обмана, когда вместо выполнения разнообразных видов экономической деятельности, в отношении которых они вначале заключают контракт, им приходится сталкиваться с различными злоупотреблениями. В ряде стран широко распространено обращение женщин-мигрантов за получением «визы для работы в секторе развлечений».

В последние годы соглашения о выдаче такой визы подвергаются резкой критике, поскольку часто они представляют собой «легальное прикрытие» торговли женщинами в целях сексуальной эксплуатации. Например, в Австралии и Японии женщины легально въезжают в страну по таким визам в надежде получить работу танцовщиц в ночных клубах после чего их заставляют также оказывать сексуальные услуги. Другими распространенными методами вербовки в целях принуди-

* МОТ: *Ваш голос в сфере труда*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I (B), Международная конференция труда, 88-я сессия, Женева, 2000, стр. 40, п. 76.

тельной сексуальной эксплуатации являются публикация в средствах массовой информации вводящих в заблуждение объявлений, торговля людьми лицами, которые выдают себя за друзей или родственников, а также использование брачных агентств.

Дискриминация по признаку пола, возраста и расы, а также изоляция при работе в гостиницах, частных или публичных домах, расположенных лишь в пределах отдельных районов, служат важными факторами, способствующими такой сексуальной эксплуатации женщин. Что касается спроса, то собеседование, проведенное с 185 клиентами проституток в странах, включая Италию, Швецию и Японию, показало, что спрос на проституток из числа мигрантов и нелегально перевезенных лиц имеет сложную структуру.

Некоторые группы проституток из числа мигрантов считаются лицами, работающими в нижней части рынка сексуальных услуг, в то время как местные проститутки ценятся дороже. На вопрос о том, какой была бы реакция, если бы пришлось столкнуться с несвободной проституткой, являющейся жертвой торговли людьми, лишь половина респондентов заявила, что они сообщили бы об этом полиции. Другие открыто признали, что предпочитают молодых и несвободных проституток, потому, что они более покорны.

За последние годы индустрия сексуальных услуг приобрела весьма диверсифицированный и глобальный характер. Технологические достижения, такие как создание сети Интернет, а также распространение туризма, агентств, оказывающих услуги по сопровождению, а также специализированные издания СМИ, которые рекламируют сексуальные услуги, способствуют повышению спроса на коммерческие сексуальные услуги. Некоторые регионы, такие как Юго-Восточная Европа, превратились в центры торговли женщинами в результате военных конфликтов и резкого экономического спада. Многие случаи сопряжены с высокой степенью насилия, включая похищение жертв, лишение их пищи и свободы передвижения. Однако в недавно проведенных исследованиях делается вывод о том, что торговцы людьми приспособили свои методы к возросшему противодействию со стороны правоохранительных органов посредством применения более скрытых форм принуждения, которые трудно выявить.

В Азии различия в уровне экономического развития в субрегионе бассейна реки Меконг служат питательной средой для торговли в Таиланде женщинами и детьми из Мьянмы, Лаосской Народно-Демократической Республики и Камбоджи. Вьетнамские женщины и дети незаконно переправляются для сексуальной эксплуатации в Камбоджу и для принудительного замужества и работы в качестве домашней прислуги в Китай. Основными местами назначения для торговли людьми из Индонезии и Филиппин в целях принудительного занятия проституцией являются Австралия, Гонконг (Китай), Япония, Республика Корея и Тайвань (Китай).

Япония также является одной из крупных стран назначения для жертв торговли людьми в целях сексуальной эксплуатации из всех регионов мира. Большая часть людей поступает из стран Юго-Восточной Азии и Латинской Америки, а в последнее время также из стран Восточной Европы. Являясь незаконной, прости-

туция существует в рамках «ограниченной коммерческой деятельности, связанной с предоставлением сексуальных услуг».

Мощные группы организованной преступности контролируют индустрию сексуальных услуг, а также играют центральную роль в торговле людьми. Исследование МОТ проливает свет на соответствующие механизмы вербовки и формы принуждения, когда жертвы зачастую соглашаются на внешне законные предложения в отношении работы, которые скрывают подлинный характер их предполагаемой деятельности. Япония недавно предприняла ряд мер с целью искоренения подобной эксплуатации, включая жесткое соблюдение правил выдачи виз для работы в секторе развлечений, финансовую помощь жертвам для возвращения домой и активизацию сотрудничества со странами происхождения.

Секторы экономики, системы вербовки и прибыли, связанные с торговлей людьми

Секторы экономики

По-прежнему остро ощущается отсутствие доскональных научных исследований проблем спроса на жертв торговли людьми, включая соответствующие сектора экономики и прибыли. Дефицит рабочей силы в отдельных секторах или областях в странах назначения служит одним из очевидных факторов, лежащих в основе роста незаконной миграции. К другим определяющим факторам относится существование незарегистрированной неформальной экономики, где такие мигранты могут легко найти работу.

Еще одним объяснением возникновения этого явления может служить нестабильность рабочих мест. Одним из соответствующих факторов является также тенденция в направлении применения труда на условиях субподряда с его сложными и зачастую нерегулируемыми цепочками. Выполнение субподрядных работ может привести к использованию гибкой и дешевой рабочей силы без непосредственного применения незаконных методов набора работников*.

Принудительному труду, к которому привлечено большинство жертв торговли людьми, подвергаются лица, работающие в приграничных областях реальной экономики с неупорядоченными трудовыми отношениями или миграционным статусом. Так, к наиболее часто упоминаемым секторам относятся сельское хозяйство или садоводство, строительство, швейное и текстильное производство с чрезвычайно тяжелыми условиями труда, предприятия общественного питания и рестораны, труд на дому, сфера развлечений и, конечно, индустрия сексуальных услуг. Однако чем больше проводится исследований, тем становится все более очевидным, что методы принуждения в области набора и использования рабочей силы могут оказывать воздействие на трудящихся-мигрантов в других и довольно важных секторах экономики, включая переработку пищевых продуктов, здравоохранение и выполняемую по контрактам уборку территорий, главным образом, в частных, но также и государственных структурах занятости, таких как оказание медицинских услуг.

* См. обзор этих вопросов в Европе в: G. Van Liemt: *Human trafficking in Europe: An economic perspective*, Специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом, DECLARATION Working Paper No. 31 (Женева, МОТ, 2004).

Значительная часть сельскохозяйственного производства зависит от применения временной рабочей силы в период уборки урожая. Традиционными проблемами в этой области являются некондиционное жилье и чрезмерная продолжительность рабочего времени. Основная часть сезонной рабочей силы сейчас состоит из мигрантов, часть из которых не имеет упорядоченного статуса, а другие прибывают в соответствии с планами сезонных работ, которые согласовывают правительства и работодатели. Одной из важных характерных особенностей являются также сложные цепочки выполнения подрядных и субподрядных работ, например, в садоводстве и пищевой промышленности. Изменение потребительских вкусов, приводящее к росту спроса со стороны розничных торговцев в отношении круглогодичных поставок широкого ассортимента товаров, безусловно, оказало свое влияние на тенденции в области рынков труда. Могут возникать потребности в том, чтобы скомплектовать бригады работников за весьма короткий срок для интенсивной работы в течение очень коротких периодов времени. А в условиях острой конкуренции в отношении затрат, существует реальная опасность того, что неразборчивые в средствах компании в нижней части цепочки поставок могут применять принудительный труд.

Характерная черта принудительного труда в сельском хозяйстве заключается в том, что крупные производственные и оптовые компании могут оказаться подверженными его воздействию в верхней части этих цепочек подрядных организаций. В Соединенных Штатах некоторые из обвиненных в применении принудительного труда подрядчиков по найму сельскохозяйственных рабочих снабжали рабочей силой ряд крупнейших в стране компаний по производству цитрусовых. В Соединенном Королевстве ряд крупных супермаркетов запятнали свою репутацию предполагаемыми связями с вербовщиками рабочей силы, подвергающейся принудительной эксплуатации. Это приводит к возникновению у групп работодателей желания решить эту проблему либо путем регулирования этого процесса, либо путем применения систем сезонного труда для удовлетворения потребностей во временной сельскохозяйственной рабочей силе. Сами специальные системы подвергаются критике как за то, что желающие получить работу должны платить за доступ к таким системам, так и за то, что они могут быть незаконно переданы для временной работы по найму другим организациям той компанией, в которую они были направлены. Но такие системы, как правило, обеспечивают определенную возможность для осуществления мониторинга условий труда и, таким образом, создают определенный уровень защиты против применения методов принудительного труда.

Строительная индустрия также обладает характерными особенностями, которые способствуют возникновению спроса на дешевую и гибкую рабочую силу. Крупные компании либо превратились в международные конгломераты, либо уменьшили численность своей рабочей силы за счет широкого использования трудовых ресурсов из внешних источников. Таким образом, в настоящее время в этой отрасли наметилась тенденция опираться в организационном плане на небольшие и средние компании, которые выполняют субподрядные работы через цепочку многочисленных промежуточных подразделений. Крупные проекты могут также осуществляться зарегистрированными за границей компаниями, прак-

тика трудовых отношений которых может отражать условия в соответствующей стране регистрации, в то время как подрядчики по найму рабочей силы играют все более важную роль в области найма временных работников для компаний. Строительство не может быть перебазировано, и для этой отрасли характерны тенденции, связанные с бумом и последующим спадом. Оно также связано с выполнением тяжелых и потенциально опасных работ, в ходе которых мелкий оператор может получить значительные финансовые прибыли за счет сокращения расходов на обеспечение безопасности и гигиены труда.

Одна из характерных черт строительной индустрии в Европе и во всем мире заключается в том, что принудительный труд может применяться как на основе систем неформальной и нелегальной вербовки рабочей силы, так и на основе юридически оформленных контрактов в рамках международных проектов по переводу рабочей силы. Крах экономики бывших социалистических стран Центральной и Восточной Европы значительно увеличил численность резерва дешевой и гибкой рабочей силы. Трудящиеся-мигранты направляются из Украины в Португалию, из Польши в Германию и из Румынии в Израиль согласно официальным или неофициальным соглашениям. В некоторых случаях нанятые международными агентствами работники, возможно, подвергаются принудительному труду, когда они связаны с одним работодателем без права уйти на другое место работы или когда имеют место незаконные вычеты из их заработной платы. Профсоюзы и другие защитники прав трудящихся стремятся к тому, чтобы обеспечить решение этих вопросов с целью обеспечения охвата всех строительных рабочих положениями трудового законодательства в стране назначения.

Текстильная и швейная промышленность, предприятия которой можно легко перебазировать, представляет собой совершенно иную картину. В промышленно развитых странах эта отрасль за последние годы серьезно пострадала от глобальной конкуренции, в связи с чем фундаментально изменилась структура занятости в ней. С середины 1990-х годов Европа, например, шаг за шагом сдает свои позиции глобального экспортера текстиля, уступая в конкурентной борьбе Азии. Многие предприятия были перебазированы, а уцелевшие предприятия вынуждены применять весьма гибкие методы производства в секторе, где ключом к успешной конкуренции служат низкие затраты на рабочую силу и быстрая адаптация к потребительскому спросу. Этот сектор, по-видимому, служит местом для образования «этнических ниш», в которых мигранты могут создавать подпольные предприятия со своими собственными правилами эксплуатации, не соблюдая при этом национальные положения и поддерживая весьма тесные связи с предприятиями реальной экономики.

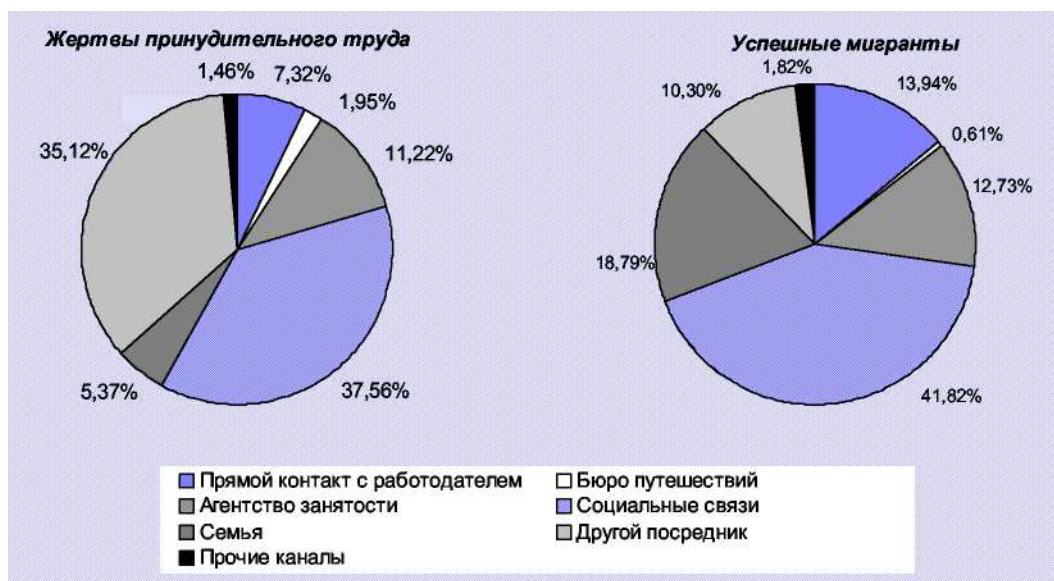
Особенно глубокую озабоченность, безусловно, вызывает тот факт, что практика применения принудительного труда может распространяться на крупные предприятия, а также на государственный сектор. Имеются многочисленные свидетельства того, что трудящиеся-мигранты набираются на работу в их странах происхождения на том условии, что они будут получать фиксированную заработную плату и выполнять определенную работу в месте назначения, однако по прибытии они получают контракт с совершенно иными условиями. При таких обстоятельствах медицинские и другие работники могут неуклонно накапливать

долги в процессе набора на работу и перевозки к месту назначения, связанные с покрытием расходов на проводимые с помощью видеотехники собеседования, визы, авиабилеты и другие услуги. По прибытии их могут заставить проживать в заранее отобранных помещениях по цене, превышающей средний уровень. Когда заработная плата окажется меньше ожидаемой, они могут оказаться в ситуации, равносильной долговой кабале в юридическом значении этого термина или, как минимум, в сходной с ней ситуации. Иногда серьезное беспокойство вызывает тот факт, когда выясняется, что то же самое агентство по найму действует в качестве кредитора, предоставляющего ссуды под высокий процент, агента бюро путешествий или даже агента по размещению в стране назначения. Это — сомнительная практика, применяемая агентствами, которые могут быть зарегистрированы вполне легально, но, тем не менее, действуют на грани преступления и торговли людьми, что усиливает опасность дальнейшего распространения новой формы принудительного труда как в промышленно развитых, так и в развивающихся странах.

Системы набора на работу в странах происхождения и назначения

Посредники играют важную роль как на начальном, так и на конечном этапе процесса торговли людьми. Жертвы принудительного труда чаще опираются на сомнительных посредников, которые помогают им организовать поездку и устройство на работу. На рис. 6.2 приводится сопоставление методов, используемых жертвами принудительного труда и успешными мигрантами для поисков работы за рубежом.

Рис. 6.1. Методы поиска работы за рубежом (опрос 644 возвратившихся домой мигрантов из Албании, Республики Молдовы, Румынии и Украины)



В соответствии с выводами исследования, проводимого среди возвращающихся домой мигрантов из стран Восточной и Юго-Восточной Европы, как жертвы принудительного труда, так и успешные мигранты получали работу за рубе-

жом через социальные связи (38% и 42%, соответственно), однако через посредников работу получало намного больше жертв принудительного труда (35%), чем успешных мигрантов (10%). Сети торговли людьми для индустрии сексуальных услуг действуют несколько иначе, чем агентства по найму мигрантов для эксплуатации труда. Методы деятельности сетей агентств по найму рабочей силы являются, как правило, менее изощренными, чем методы, применяемые преступными организациями, доминирующими в области торговли людьми в целях сексуальной эксплуатации. Торговля людьми для эксплуатации принудительного труда зачастую осуществляется под юридическим прикрытием, например, через частные агентства занятости, выполнение подрядных работ или даже злоупотребления в рамках систем сезонных работ.

Хотя набор на работу за границей необходимо рассматривать как законную коммерческую операцию, в наихудших случаях, в отсутствие юридического и административного контроля, он может явиться прикрытием для деятельности, связанной с торговлей людьми. Там, где контроль является слабым, а нормы деловой практики отсутствуют, агентства отдадут предпочтение методам, обеспечивающим быструю прибыль, взимая с мигрантов чрезмерно высокую плату за свои услуги, вводя их в заблуждение в отношении истинного характера их работы, не информируя их об их правах и предоставляя им фальшивые документы. Эти агентства могут работать под различными прикрытиями, главным образом, как туристические, модельные и брачные агентства и бюро услуг в сфере развлечений.

Примером того, как некоторые агентства по найму рабочей силы могут стать частью действующего механизма преступной деятельности в области торговли людьми, является упомянутая выше система вербовщиков рабочей силы в Соединенном Королевстве. Вербовщики играют важную роль в обеспечении временной рабочей силой британского сельского хозяйства и садоводства. Этот термин также включает частные агентства занятости, хотя различия не всегда являются четко выраженными. По оценкам, в Соединенном Королевстве действуют примерно 600 вербовщиков. Комитет Палаты общин по вопросам окружающей среды, продовольствия и сельского хозяйства зарегистрировал несколько случаев, когда вербовщики серьезно нарушали права нанятых ими работников. Проблемы возникают в связи со вздутыми ценами на проезд, визы и проживание, а также из-за упомянутой выше практики подмены контрактов.

Следующий пример показывает, как система долговой кабалы действует через посредников по найму рабочей силы. Группа вербовщиков привезла рабочих из стран Восточной Европы для нелегальной работы на предприятиях в период 2002-03 годов. Первоначально им обещали выдать разрешения на работу, но в пути им выдали фальшивые паспорта. Затем рабочие пытались выйти из-под контроля этой группы вербовщиков, но подверглись таким серьезным угрозам, чтобы были вынуждены продолжать свой путь. По прибытии на место назначения, их информировали об условиях труда. Им предстояло работать семь дней в неделю, возместить расходы, связанные с их перевозкой в Соединенное Королевство, питанием и проживанием в этой стране. После погашения долгов они должны были работать, как минимум, один год без оплаты, либо, в лучшем случае, за несколько

фунтов стерлингов «карманных денег» в неделю. Зарплата помещалась на банковский счет одного из вербовщиков. За работниками тщательно следили, перевозили из дома в дом и держали в изоляции. Если кто-нибудь нарушал условия, в том числе отсутствовал на работе по болезни, соответствующие суммы добавлялись к долгу или вычитались из «карманных денег». Контроль осуществлялся посредством побоев и угроз применением физического насилия в отношении работников и их семей на родине.

Нелегальные посредники в Эфиопии прибегают к обману, давая лживые обещания в отношении того, что ждет трудящихся-мигрантов женщин в странах назначения Ближнего Востока. Проведенные обзоры подтверждают тот факт, что мигранты сталкиваются со злоупотреблениями, сходными с теми, которые испытывают трудящиеся — жертвы торговли людьми во всем мире, включая принудительную эксплуатацию труда. Хотя эфиопские власти пытаются запретить деятельность таких посредников, в основном мигранты-женщины по-прежнему прибегают к незаконным услугам. Подобная практика сохраняется, несмотря на Официальное постановление о частных агентствах занятости № 104/1998, которое обязывает агентства занятости получить лицензию и обеспечивает защиту трудящимся-мигрантам, требуя от агентств регистрировать все контракты о работе по найму, давать мигрантам до их отъезда рекомендации и контролировать ситуацию, в которой находятся трудящиеся-мигранты в стране работы по найму.

В Индонезии будущие мигранты должны обратиться в одно из 400 агентств, деятельность которых регулируется правительством. Агентства требуют от мигрантов жить в учебных лагерях от одного до 14 месяцев, где их могут заставить выполнять в принудительном порядке работу и услуги в тяжелых условиях. Одна работница на дому, находившаяся в течение четырех месяцев в учебном лагере на Восточной Яве вместе с тысячей других женщин, сообщила о строгой изоляции, в которой они содержались. Женщины, которые заболели и пожелали вернуться домой, должны были внести залог в сумме 2 млн. рупий в качестве гарантии того, что они возвратятся назад, а те женщины, которые хотели расторгнуть контракт, подвергались штрафу в размере 3,5 млн. рупий (примерно 400 долл. США). Чем дольше они находились в лагере, тем больше возрастал их долг агентству. Влияние агентства на работника продолжается даже после его трудоустройства. Упомянутая выше работница обнаружила, что агентство обманным путем сняло с ее банковского счета большую часть суммы заработной платы, положенной на счет ее работодателем, и, в результате, после девяти месяцев работы в условиях, сходных с рабскими, она осталась ни с чем.

В значительной степени различаются программные подходы к осуществлению мониторинга деятельности частных агентств и посредников по набору рабочей силы. Некоторые правительства, например, Нидерландов и Германии, внесли изменения в законодательство, позволяющие частным вербовщикам рабочей силы играть более важную роль в интересах повышения гибкости рынка труда. В странах, где частные агентства по набору рабочей силы уже давно играют важную роль в оказании содействия развитию миграции, например на Филиппинах, правительства разработали жесткие правила для того, чтобы наказывать за злоупотребления, а также защищать желающих работать за рубежом трудящихся-

мигрантов от чрезмерных выплат и вводящей в заблуждение информации. В странах с переходной экономикой наблюдается рост числа частных агентств по набору рабочей силы, зачастую выполняющих функции туристических агентств. Положения и нормы для осуществления мониторинга их работы по-прежнему являются весьма слабыми, а сотрудники органов государственной власти, правоохранительных органов, а также представители работодателей нуждаются в прохождении подготовки с целью повышения уровня своего профессионального поведения в этой области и предотвращения, таким образом, опасности торговли людьми.

Ориентировочные прибыли, связанные с торговлей людьми

Торговля людьми, безусловно, образует поток прибылей, не только для посредников, обеспечивающих перевозку и трансграничное передвижение людей, но также для работодателей, которые эксплуатируют жертв принудительного труда в местах назначения.

Общий объем незаконных прибылей, произведенных за один год подвергающимися принудительной эксплуатации работниками — жертвами торговли людьми, составляет, по оценкам, примерно 32 млрд. долл. США (табл. 5.3). Половину этой прибыли получают в промышленно развитых странах (15,5 млрд. долл. США) и около одной трети — в Азии (9,7 млрд. долл. США). В глобальных масштабах этот показатель составляет в среднем примерно 13.000 долл. США в год на одного подвергающегося принудительной эксплуатации работника, или 1.100 долл. США в месяц.

Таблица 6.1. Расчетная среднегодовая прибыль, получаемая за счет эксплуатации работников, принуждаемых к труду

Страны и регионы	Прибыли на 1 работника, подвергающегося сексуальной эксплуатации в коммерческих целях (в \$ США)	Прибыли на 1 работника, подвергающегося другим видам экономической эксплуатации (в \$ США)	Общий объем прибылей (в млн. \$ США)
Промышленно развитые страны	67.200	30.154	15.513
Страны с переходной экономикой	23.500	2.353	3.422
Страны Азии	10.000	412	9.704
Страны Латинской Америки	18.200	3.570	1.348
Страны Африки, расположенные к югу от Сахары	10.000	360	159
Страны Ближнего Востока	45.000	2.340	1.508
Весь мир			31.654

Источник: СПД-ПТ.

Методология оценки ежегодной прибыли, получаемой в результате принудительной эксплуатации жертв торговли людьми

В первой колонке таблицы 5.3 оценивается прибыль, получаемая от торговли людьми для сексуальной эксплуатации в коммерческих целях. Оценка производится на основе методологии, описанной ОЭСР для исчисления прибылей, получаемых от проституции в целом: оценочный средний показатель оборота (т.е. число клиентов, умноженное на цену, уплачиваемую каждым клиентом) за вычетом промежуточных потребительских расходов. Для осуществления такого подсчета использовался целый ряд различных источников, а результаты сопоставлялись с другими имеющимися оценочными данными. Во второй колонке показана прибыль, получаемая от жертв торговли людьми, подвергающихся другим видам принудительной экономической эксплуатации. Поскольку невозможно определить точный объем прибыли, производимой каждым подвергающимся принудительной эксплуатации работником, используются в качестве достоверной информации данные о среднем значении добавленной стоимости на одного работника в сельском хозяйстве из публикации Всемирного банка *Показатели развития в мире за 2004 год*. Это служит показателем прибылей, получаемых в низкотехнологичных трудоемких секторах, где, как правило, работают подвергающиеся принудительной эксплуатации трудящиеся - жертвы торговли людьми. В последнем столбце просто указана прибыль, умноженная на число жертв торговли людьми, подвергающихся сексуальной эксплуатации в коммерческих целях или другим видам принудительной экономической эксплуатации.

Расчетная оценка в размере 32 млрд. долл. США может показаться поразительно высокой. Еще одной цифрой, которая часто приводится в публикациях о торговле людьми, является ежегодная прибыль в размере от 5 до 7 млрд. долл. США, получаемая гангстерскими синдикатами, которые занимаются торговлей женщинами в целях коммерческой сексуальной эксплуатации. Она относится к доходам, полученным от перевозки незаконных мигрантов в страны Западной Европы, а не к сумме прибылей, производимых со временем людьми, подвергающимися принудительной эксплуатации в результате их незаконной перевозки. Поэтому неудивительно, что эти две цифры в значительной степени не согласуются друг с другом.

32 млрд. долл. США может оказаться довольно умеренной оценкой по двум причинам. Во-первых, глобальная оценка числа жертв является минимальной. Во-вторых, оценка фактической прибыли на одного работника является, в действительности, ниже оценок, поступивших из других информированных источников. Например, расчетная прибыль в размере 67.200 долл. США на одну жертву торговли людьми в промышленно развитых странах является более низкой, чем данные, содержащиеся в недавнем докладе Интерпола. Финская полиция арестовала счета одной сети проституток, свидетельствующие о том, что чистая прибыль составляла около 85.000 евро на каждую женщину. По оценкам азиатских стран, ежегодная прибыль составляет 10.000 долл. США на человека. Этот показатель несколько ниже данных, приведенных ранее автором Кевином Бейлзом, в соответствии с которыми девушка в тайландском публичном доме обслуживает по 14 клиентов в день в течение 30 дней по таксе 5 долл. США за клиента. Это означает, что ее оборот составляет 2.100 долл. США в месяц или 25.200 долл. США в год. Даже если половина суммы идет на покрытие расходов, прибыль, тем не менее, составляет 12.600 долл. США в год.

Коренные причины торговли людьми

Связь между торговлей людьми и бедностью

В соответствии с теорией миграции принято считать, что трудящиеся-мигранты не принадлежат к беднейшим слоям населения, хотя они могут быть выходцами из очень бедных стран с точки зрения значения показателя ВВП на душу населения. Однако исследования в области торговли людьми раскрывают несколько иную картину. Хотя для осуществления любого миграционного проек-

та необходим финансовый и общественный капитал*, жертвы торговли людьми не имеют такого доступа к капиталу и поэтому они становятся добычей преступных групп или лиц, которые пользуются их бедностью. Они в большей степени уязвимы, чем другие мигранты, поскольку они должны занимать деньги у посредников, включая торговцев людьми, до своего отъезда, плохо информированы о наличии легальных возможностей для трудоустройства, могут происходить из удаленных мест и не иметь доступа к социально-экономическим сетям безопасности. Хотя существующие данные о торговле людьми, а также о сопоставимых в международных масштабах уровнях бедности являются предметом споров, считается, что большинство жертв торговли людьми происходят из беднейших стран и беднейших слоев национального населения. Однако бедность можно рассматривать лишь в качестве одной возможной коренной причины в сочетании с другими факторами, такими как дискриминация, коррупция и неэффективно функционирующие рынки труда.

Установлено, что в Европе Албания, Республика Молдова, Румыния и Украина являются важными странами происхождения жертв торговли людьми. Все четыре страны имеют сравнительно высокую долю населения, живущего ниже международного уровня бедности. По информации из базы данных МОТ по вопросам торговли людьми, основанной на опросе 644 возвратившихся домой мигрантов из стран Восточной и Юго-Восточной Европы, жертвами торговли людьми чаще (51%) становятся бедные люди по сравнению с успешными мигрантами, живущими в том же районе (27%) (рис.6.2).

Рис. 6.2. Оценка мигрантами предмиграционной ситуации в сравнении с жизненным уровнем в этом же регионе (опрос 644 возвратившихся домой мигрантов из Албании, Республики Молдовы, Румынии и Украины)



* Общественный капитал можно определить как доступ к информации, связанной с вопросами миграции и рынков труда, и к социально-экономическим сетям безопасности за границей (семья, друзья) и другим вспомогательным структурам.

В табл. 6.2 показано, что страны с большим количеством населения, живущего за чертой бедности, имеют более значительную долю жертв торговли людьми, чем другие страны. Это также подтверждается данными, полученными Бюро ООН по борьбе с наркотиками и организованной преступностью (ЮНОДК) в отношении глобальных масштабов торговли людьми. По информации из базы данных ЮНОДК, основные страны происхождения находятся в менее развитых регионах мира, таких как Африка, Азия и СНГ, в то время как промышленно развитые страны являются конечным пунктом назначения для большинства жертв торговли людьми[♦].

Таблица 6.2. Связь между торговлей людьми и бедностью*

Отдельные европейские страны происхождения	Установленные жертвы торговли людьми (2000-июнь 2003)	Доля населения, живущего менее чем на 2\$ США в день (%)
Албания	2.241	11,8
Республика Молдова	1.131	63,7
Румыния	778	20,5
Болгария	352	16,2
Украина	293	45,7
Хорватия	3	<2
Чешская Республика	2	<2
Польша	1	<2

Другой опрос 151 возможного и действительного трудящегося-мигранта из Таджикистана показал, что большинство респондентов и членов их семей жили ниже уровня бедности (измеряемой в показателях месячного дохода на душу населения и стоимости корзины базовых «потребительских товаров» в 64 долл.

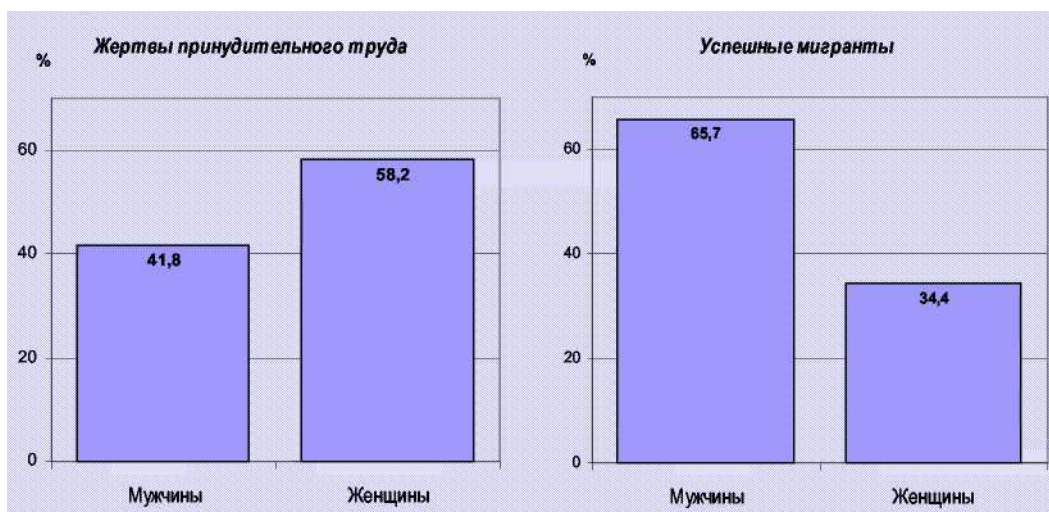
По сообщениям социальных работников, особенно сильное давление оказывается на девушек, которым необходимы деньги для подготовки к замужеству, а также на женщин детородного возраста, считающих, что условия в родительском доме являются слишком плохими для того, чтобы там находиться. Они переезжают в городские районы для того, чтобы заниматься переноской грузов на голове, и зачастую подвергаются трудовой и сексуальной эксплуатации. По данным обзора 35 исследований относительно торговли людьми в Нигерии, жертвы, как правило, имеют низкий социально-экономический статус. Многие из них происходят из больших семей и бросили школу из-за финансовых трудностей. Многие девушки имеют профессиональную подготовку, но не могут создать свое небольшое дело из-за отсутствия оборотного капитала. В проведенном при поддержке ЮНИСЕФ исследовании относительно торговли детьми в 11 штатах на юге Ниге-

[♦] К. Кангаспунта: «Отображение ситуации, касающейся торговли людьми: предварительные выводы анализа базы данных о торговле людьми», в *Форуме по проблемам преступности и общества* (Нью-Йорк, ЮНОДК), том 3, №. 1 и 2, декабрь 2003, стр. 91-113.

* Данные имеют лишь иллюстративный характер и представляют предварительный показатель связи между торговлей людьми и бедностью.

рии делается вывод о том, что торговля людьми распространена там, где бедность носит эндемический характер.

Рис. 6.3. Мужчины и женщины-жертвы принудительного труда (опрос 644 возвратившихся домой мигрантов из Албании, Республики Молдовы, Румынии и Украины)



В Азии результаты исследования МОТ, проведенного в регионе Большого Меконга, также свидетельствуют о наличии тесной связи между стремлением мигрировать из сельских районов и незащищенностью от торговли людьми. Некоторые жертвы, как мужчины, так и женщины, фактически продаются торговцам родственниками или «друзьями», однако большинство становятся жертвами торговли людьми в период добровольной, но плохо подготовленной и осуществляемой при отсутствии информации миграции. Многих детей и молодых женщин, зачастую наивных и малообразованных, склоняют к тому, чтобы покинуть свои родные места в поисках работы. Хотя некоторые из них просто ищут приключений в больших городах и стремятся начать новую жизнь, многие пытаются вырваться из оков нищеты.

Дискриминация – одна из коренных причин торговли людьми

Дискриминация по признаку пола или этнического происхождения также является важным определяющим фактором, лежащим в основе торговли людьми. Исследование МОТ подтвердило широко распространенное мнение о том, что большинство жертв торговли людьми составляют женщины. Результаты исследования, проведенного среди возвращающихся домой мигрантов из стран Восточной и Юго-Восточной Европы, показали, что большинство успешных мигрантов составляют мужчины, а на женщин приходится 58% жертв принудительного труда (рис. 5.4). Однако доля мужчин среди жертв принудительного труда также высока. Как мужчины, так и женщины — жертвы торговли людьми — указали, что долговая кабала не позволяла им покинуть работу. Однако больше женщин, чем мужчин упомянули о случаях насилия или угроз применения насилия в отношении их семей в качестве основной причины, препятствующей их уходу, в то время как мужчины были в большей степени обеспокоены тем, что на них донесут вла-

стям. Существующее положение в области применения принудительного труда, по-видимому, является более опасным для женщин, чем для мужчин.

Женщины более уязвимы, поскольку до миграции их жилищные условия и питание, как правило, намного хуже, чем у мужчин. В очень бедных семьях молодым женщинам и девушкам зачастую предназначено улучшить положение семьи: их направляют на работу за границу или продают непосредственно торговцам людьми. Кроме того, мужчинам легче найти работу за границей, чем женщинам. Женщины, зачастую не обладая достоверной информацией, в большей степени, чем мужчины, пользуются услугами посредников, которые могут вполне оказаться торговцами людьми. В рамках более широких мер в области миграции они также могут подвергаться дискриминации в том смысле, что двусторонние миграционные соглашения, за исключением соглашений о работниках на дому из стран Азии, как правило, охватывают «мужские» профессии.

Связанные с гендерными признаками культурные традиции могут также повышать уязвимость женщин в связи с торговлей людьми. Например, некоторые культурные традиции в республиках Центральной Азии, такие как устраиваемые родителями или принудительные браки молодых женщин и девушек, способствуют росту объема торговли людьми в целях сексуальной эксплуатации. Женщины могут быть также частью сетей торговцев людьми, выдавая себя за друзей или выполняя функции содержательниц притонов, которые заманивают других женщин в ловушки принудительной сексуальной эксплуатации за границей. По данным исследования о торговле нигерийскими женщинами в Италии, когда они прибывают в страну, им заявляют о том, что они должны 50.000-60.000 евро организаторам их поездки. Хотя говорят, что большинство из них заранее знают о том, какой вид работы их ожидает, они, как правило, не имеют представления о реальных условиях и ограничениях, налагаемых на их свободу передвижения. О возмездии сверхъестественных сил упоминается в качестве угрозы в отношении женщин, которые не выполняют приказы и не возвращают свои мнимые долги; с этой целью всех соответствующих женщин и девушек заставляют принимать участие в религиозной церемонии перед отъездом из Нигерии. К угрозам прибегают как в общинах происхождения, так и в общинах назначения.

Необходимо провести больше исследований для того, чтобы лучше понять связи, существующие между дискриминацией, основанной на этническом или национальном происхождении, и торговлей людьми. Практика принудительной эксплуатации, которой подвергаются трудящиеся-мигранты в странах назначения, показывает, как этнические или расовые стереотипы могут усугублять уязвимое положение в основном нелегальных трудящихся-мигрантов. Однако зачастую принудительный труд является частью «этнической коммерческой» структуры. Патриархальные отношения в рамках общины помогают держать работника в повиновении. В Венгрии было установлено, что цыгане из Румынии работали на предпринимателя-цыгана в Венгрии в условиях принудительного труда. Цыганская неправительственная организация сообщила властям об этой практике, попросив их при этом обратить внимание на коренные причины, по которым цыгане становятся жертвами сетей организаций, занимающихся контрабандной перевозкой людей или торговлей ими.

Принудительный труд как результат внутренней миграции и торговли людьми

Принудительный труд может также быть результатом внутренней миграции. В некоторых зарегистрированных случаях жертвы, многие из которых были детьми, сначала были проданы внутри страны до своего направления за границу. Примеры можно обнаружить в странах с переходной экономикой Центральной Азии, где к коренным причинам относятся бедность и плохие условия жизни в родных местах, закрытие предприятий и отсутствие возможностей для получения доходов. В то время, как мужчины уезжают в соседние страны, женщины предпочитают мигрировать внутри страны. В Узбекистане они работают в качестве поденщиц. Они особенно уязвимы к эксплуатации и негуманному обращению, включая принудительный труд. Они не могут зарегистрироваться в городах из-за того, что по-прежнему существует система прописки, унаследованная с советских времен, что создает высокие барьеры на пути внутренней миграции. Они не могут заявить о своих правах, и их часто обманывают при выплате заработной платы, а в некоторых случаях они подвергаются жестокому насилию со стороны работодателя. В Узбекистане имеются зарегистрированные случаи похищения *женщин-паденици*, которых принуждали работать бесплатно или насильовали.

Можно привести другой пример, на этот раз из Африки, где сезонная миграция является нормой в подверженных засухе районах северной Ганы. Молодые женщины и девушки-подростки, хотя они свободно приезжают на рынки Кумаси и Аккры для того, чтобы работать носильщиками, зачастую отдают свой заработок и предоставляют сексуальные услуги владельцам магазинов, которые предлагают им место для ночлега. Возвращающиеся домой мигранты, особенно если они беременны, могут столкнуться с трудностями в процессе их реинтеграции в жизнь своих родных общин.

Связь между обеспечением применения законодательства и защитой жертв

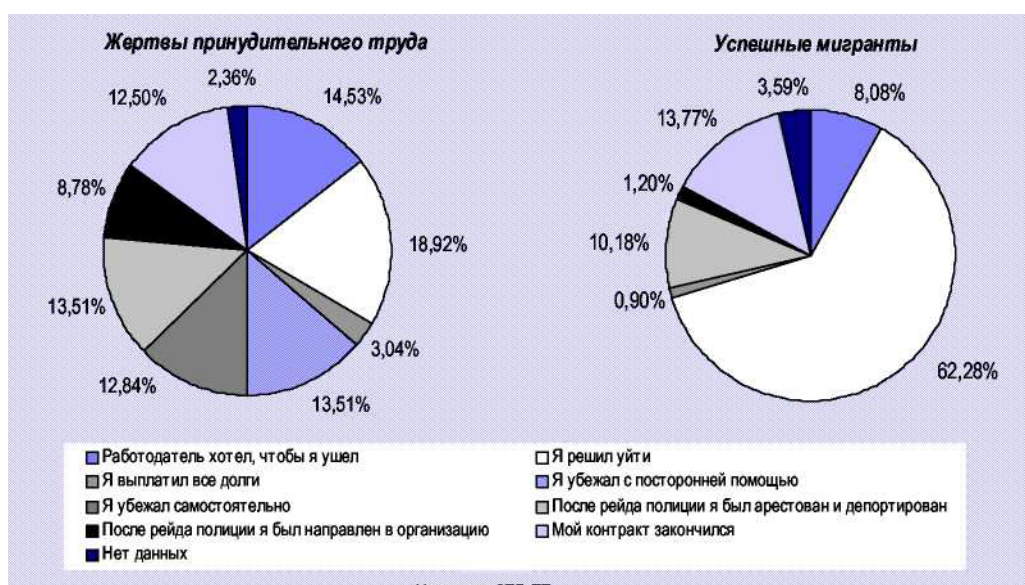
Несмотря на значительный прогресс, достигнутый в области принятия нового законодательства о борьбе с торговлей людьми и принудительным трудом, применение такого законодательства во многих странах еще остается неэффективным. Несмотря на успешно проведенные расследования и совершенствование процесса идентификации жертв, процент возбуждения уголовных дел по-прежнему является незначительным. Особенно это относится к торговцам людьми или работодателям, занимающимся принудительной эксплуатацией труда, а не сексуальной эксплуатацией в коммерческих целях. Неэффективное правоприменение может быть обусловлено отсутствием механизмов защиты жертв, а также неосведомленностью правоохранительных и судебных органов в отношении случаев применения принудительного труда и торговли людьми. Власти могут опираться на противоположные толкования своих собственных законов, особенно в случае возникновения коллизии между применением иммиграционных законов (которые предусматривают немедленную депортацию нелегальных трудящихся-мигрантов) и законов в отношении защиты прав человека и трудовых прав, включая основные права жертв торговли людьми. Наконец, во многих странах основ-

ным препятствием на пути эффективного обеспечения применения законодательства является коррупция.

Исследование МОТ о мигрантах из стран Восточной и Юго-Восточной Европы, возвращающихся домой (рис.6.4), показало, что из общего числа жертв принудительного труда, с которыми были проведены собеседования, 52% смогли бросить работу за счет побега, освобождения в результате рейдов полиции или после выплаты долгов. То, что некоторые из них (19% против 62% успешных мигрантов) прекратили ситуацию принудительного труда по своей собственной воле, потому что они «решили уйти», свидетельствует об определенной силе этих жертв. Тем не менее при этом им грозили депортация, потеря заработков или репрессии против них и членов их семей.

Жертвы при нынешних обстоятельствах неохотно сообщают полиции или инспекторам труда о случаях применения принудительного труда, поскольку они опасаются быть депортированными или потерять заработки, которые могли бы им причитаться. Те нелегальные трудящиеся-мигранты, у которых наибольшая вероятность стать жертвами принудительного труда, как правило, вполне осведомлены о том, что они нарушили иммиграционные законы (а в некоторых странах также законы о борьбе с проституцией) и, таким образом, боятся выдать себя властям.

Рис.6.4. Обстоятельства прекращения занятости
(опрос 644 возвратившихся домой мигрантов из Албании, Республики Молдовы, Румынии и Украины)



Правоохранительные органы, в свою очередь, недостаточно подготовлены для того, чтобы выявить ситуации возможного применения принудительного труда и начать расследование, за исключением случаев, когда они в основном опираются на показания потенциальных жертв. Хотя многие страны предоставляют определенный уровень защиты идентифицированным жертвам торговли людьми, это осуществляется только при условии, что жертва даст соответствующую

щие показания. В тех случаях, когда законодательство в области борьбы с торговлей людьми по-прежнему сводится к борьбе с сексуальной эксплуатацией, жертвы, как правило, вообще не получают никакой защиты в отношении принудительной эксплуатации труда. Для того чтобы поощрить жертвы предоставлять властям информацию о случаях применения принудительного труда, государства могли бы смягчить наказания мигрантам за нарушение иммиграционных положений (что уже зачастую происходит на практике); расширить сферу охвата существующих программ защиты жертв; и активизировать сотрудничество между поставщиками услуг, правоохранительными органами и социальными партнерами.

В национальных законах и политике существуют отличия в отношении защиты и реинтеграции жертв торговли людьми. Нынешние механизмы защиты в большинстве промышленно развитых стран, как правило, охватывают только женщин и детей, являющихся жертвами торговли людьми в целях сексуальной эксплуатации. Некоторые страны, такие как Соединенные Штаты и Италия, уже внесли изменения в свое законодательство, чтобы также защищать жертв торговли людьми, подвергающихся трудовой эксплуатации и принудительному труду. Все более широкое распространение получает мнение о том, что всем жертвам торговли людьми должен быть предоставлен период времени для размышлений, после чего им выдается временный вид на жительство в том случае, если эти жертвы желают дать показания в суде. Однако в этих мерах не учитывается отсутствие альтернативных вариантов, с которым может столкнуться жертва после депортации. Итальянское законодательство, например, выходит за эти рамки, предусматривая предоставление защиты независимо от рассмотрения дел в судах. Временный вид на жительство обеспечивает доступ к услугам в области здравоохранения и образования, а также к регулируемому в соответствии с законодательством рынку труда.

Необходимость принятия профилактических мер и повышения качества управления процессом миграции

Несмотря на значительные средства, направляемые на борьбу с торговлей людьми в Юго-Восточной Европе, недавний анализ воздействия принятых мер показал, что сделано весьма мало для того, чтобы не допускать попадание мигрантов в руки торговцев людьми. Помимо проведения кампаний по информированию общественности, зачастую ограниченных вопросами продажи женщин в целях сексуальной эксплуатации, это предполагает необходимость разработки комплексных стратегий, которые рассматривают торговлю людьми как одно из последствий неэффективного управления процессами миграции. Многие страны происхождения в Юго-Восточной Азии добились значительного прогресса в этом направлении, и другие регионы могут воспользоваться их опытом.

В Протоколе о торговле людьми (п. 2 ст. 9) перечислены некоторые профилактические меры, которые обязаны предпринимать государства-участники, такие как исследования, сбор и распространение информации, проведение кампаний в СМИ и осуществление социально-экономических инициатив. Необходимость в принятии профилактических мер также признается в ряде важных региональных программных документов. В Европе, например, в Плане действий ОБСЕ предусматривается, в частности, проведение экономической и социальной политики,

направленной на устранение коренных причин торговли людьми*. Группа экспертов по вопросам торговли людьми, учрежденная Европейской комиссией, рекомендует проведение более целенаправленных кампаний по информированию общественности, повышение уровня профессиональной подготовки, применение более эффективных методов административного контроля, таких как мониторинг деятельности частных агентств по найму рабочей силы, которые являются частью той среды, в которой совершаются преступления, связанные с торговлей людьми.

Рассмотрение проблем, связанных с торговлей людьми, в более широком контексте вопросов миграции может привлечь внимание к мерам, необходимым для принятия долгосрочных решений*. В странах происхождения к ним могут относиться: разработка четкой и согласованной миграционной политики; повышение качества функционирования административных служб и учреждений по вопросам миграции; подготовка двусторонних трудовых соглашений, обеспечивающих каналы для регулируемой миграции, особенно для женщин-мигрантов; создание системы информации о рынках труда, содержащей данные о рабочих местах внутри страны и за рубежом; широкое использование типовых контрактов о работе по найму; более эффективная политика в области занятости и профессиональной подготовки и более широкие возможности для женщин; и, наконец, мониторинг деятельности частных агентств занятости. Аналогичным образом, страны назначения могут пересмотреть свою миграционную политику, зачастую основанную на репрессивных мерах, а не на аспектах спроса, что предусматривает более упорядоченную трудовую миграцию. Одновременно существует необходимость в обучении сотрудников правоохранительных органов и учреждений рынка труда методам осуществления более эффективного мониторинга незащищенных рынков труда в тесном сотрудничестве с социальными партнерами и организациями трудящихся-мигрантов с целью предотвращения эксплуатации и злоупотреблений. Работодатели могут играть более важную роль в предотвращении торговли людьми посредством соблюдения и распространения норм достойного труда на свое поведение в области найма рабочей силы и предпринимательской деятельности.

При оценке воздействия режимов миграции на торговлю людьми и принудительный труд, было бы полезно сопоставить сравнительно жесткий режим (такой, как в странах Шенгенской зоны Европейского союза) с более либеральным подходом (таким, как в Турции). Иммиграционные правила влияют на сферу охвата положений, регулирующих законный въезд, работу и проживание. В Турцию, например, граждане стран СНГ могут въезжать как туристы, однако существуют ограничения в отношении приема на работу. Имеются определенные данные, свидетельствующие о том, что, несмотря на документально зарегистрированные случаи злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, сети торговли людьми и

* Решение Постоянного совета ОБСЕ № 557. План действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми, DEC/557, 24 июля 2003, стр. 8-10.

* Для получения более подробной информации см.: *За справедливое отношение к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике*, Доклад VI, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, 2004.

контрабандной перевозки рабочей силы играют значительно менее важную роль в Турции, чем в странах Шенгенской зоны.

Однако менее жесткие условия въезда в страну не обязательно влекут за собой предоставление права на работу или проживание. По данным исследования МОТ, многие жертвы принудительного труда легально въезжают в страну и просто остаются там после истечения срока действия визы. Поэтому принудительный труд также связан с незаконным приемом на работу трудящихся-мигрантов, а также с неэффективным мониторингом рынков труда. Большинство государств-членов МОТ применяют санкции против иностранцев, которые работают на нелегальной основе, причем санкции варьируются от штрафа или тюремного заключения до принудительной депортации, включая установление запрета на въезд в страну в течение ряда лет. Поэтому страх перед доносом властям представляет собой реальную угрозу для нелегальных трудящихся-мигрантов. Однако применение этих мер остается довольно неэффективным, в результате чего большое число нелегальных трудящихся-мигрантов проживает во всех странах и, прежде всего, в крупных промышленно развитых странах.

Для того чтобы предотвратить эксплуатацию нелегальных трудящихся-мигрантов и компенсировать дефицит рабочей силы, Италия и Испания предпочли осуществлять программы по урегулированию статуса. Турция недавно приняла закон, который направлен на урегулирование статуса иностранных рабочих*, в то время как США и Российская Федерация вплотную рассматривают вопрос об амнистии нелегальных трудящихся-мигрантов. Хотя такие меры не составляют четко выраженные аспекты превентивных стратегий борьбы с торговлей людьми, они имеют последствия для вероятных и действительных жертв практики принудительного труда. Однако кампании за урегулирование статуса должны тщательно планироваться во избежание случайных побочных эффектов.



6.8. Принудительный труд и глобальная экономика: вопросы политики

Исследования и мероприятия, проведенные за последние годы, позволили лучше понять характер принудительного труда в его различных формах, пробелы в законодательстве и политических структурах по борьбе с ним, его причины, его воздействие на различные социальные группы, а также связи между принудительным трудом и такими приоритетными проблемами, как сокращение масштабов бедности, содействие обеспечению равноправия и урегулирование социальных аспектов глобализации.

В первом глобальном докладе о принудительном труде торговля людьми в целях принудительной эксплуатации труда изображалась как «оборотная сторона» глобализации. С тех пор более широкая база знаний проливает дополнительный свет на наличие связей между принудительным трудом и различными аспек-

* Закон № 4817 от 23 февраля 2003 г. о выдаче разрешений на работу иностранцам.

тами глобализации, включая обострение глобальной конкуренции, миграцию и дерегулирование рынков труда.

Принудительный труд, связанный с торговлей людьми, является одним из наиболее явных провалов в деятельности рынков труда и даже в функционировании системы глобального руководства в области удовлетворения потребностей, возможно, самых уязвимых и наименее защищенных людей в сегодняшнем мире. Хотя сама по себе торговля людьми ни в коей мере не является новой проблемой, механизмы такой торговли людьми, действительно, приводят к возникновению новых крупных проблем для мирового сообщества. Однако было бы неразумно проводить слишком жесткое разграничение между старыми и новыми проблемами. Закабаленные работники временами принудительно привлекаются к работе в различных отраслях промышленности при помощи разных механизмов попадания в долговую кабалу, поскольку некоторые беспринципные работодатели чувствуют возможность для эксплуатации этого источника дешевой и уязвимой рабочей силы. Работники — жертвы торговли людьми как в промышленно развитых, так и в развивающихся странах также попадают в кабальную долговую зависимость. А возникновение новых форм принуждения к труду в некоторых странах с переходной экономикой в Восточной Азии и в других регионах можно частично объяснить становящимися глобальными тенденциями, когда работодатели в зарождающемся частном секторе предпринимают отчаянные попытки превратить в капитал возможности мирового рынка путем максимальной эксплуатации дешевой и зачастую незащищенной рабочей силы.

Сейчас становится более очевидным тот факт, что воздействие конкуренции может оказывать негативное влияние на условия занятости и в своем крайнем проявлении может привести к применению принудительного труда. С учетом глобального давления на поставщиков в направлении сокращения издержек при помощи любых имеющихся средств, розничные торговцы и посредники могут воспользоваться острой конкуренцией между поставщиками для того, чтобы выжать из них прибыль. Многим поставщикам платят за их продукцию такую цену, которая едва позволяет им обеспечить свою безубыточность. Если они хотят получить прибыль, то они должны еще больше сократить издержки на рабочую силу. Поставщики с эффективностью затрат ниже среднего уровня подвержены банкротствам, и небольшое сокращение издержек на рабочую силу может оказать значительное влияние на получение прибыли.

Поставщики могут переложить бремя расходов на подрядчиков по набору работников, требуя от них предоставления рабочей силы по столь низкой цене, что это повышает вероятность применения принудительных методов труда. Действительно, имеются некоторые данные, свидетельствующие о том, что именно это и происходит, когда подрядчики соглашаются на столь низкое вознаграждение за одного рабочего, что уже невозможно соблюдать положения национального законодательства. В одном случае в Соединенном Королевстве подрядчик по набору рабочей силы поставлял южноафриканских рабочих компании по упаковке фруктов, которая, в свою очередь, являлась поставщиком многих ведущих розничных торговцев. Этому подрядчику платили почасовое вознаграждение за одного работника, более низкое, чем вознаграждение, которое, по данным председателя Ас-

социации поставщиков рабочей силы (АПРС), было необходимо просто для того, чтобы покрыть расходы любого подрядчика, который соблюдает законодательство.

Во многих странах это стремление к снижению издержек сопровождается двумя другими тенденциями, способствующими практике принудительного труда: ростом числа трудящихся-мигрантов и дерегулированием рынков труда, что может стирать границы между реальной и неформальной экономикой. Трудящиеся-мигранты могут быть более уязвимыми к ситуациям, связанным с применением принудительного труда, просто потому, что они и их семьи потеряют больше, чем приобретут в случае уведомления об этих ситуациях властей. Кроме того, дальнейшее дерегулирование рынков труда и разукрупнение служб инспекции труда способствовали широкому распространению незарегистрированных агентств, которые могут действовать за пределами сферы контроля любых государственных органов.

Что касается институтов рынка труда, то следует проанализировать деятельность как организаций, занимающихся вопросами набора и трудоустройства рабочей силы, так и тех организаций, в обязанности которых входит защита трудящихся от негуманных методов обращения. За последние десятилетия наблюдается общая тенденция к ликвидации государственной монополии в области трудоустройства, что подготавливает почву для возникновения частных агентств занятости, которые зачастую считаются более эффективными. Но выявляются случаи применения принудительного труда, причем опять как в развивающихся, так и в развитых странах, где ослаблен контроль за деятельностью таких агентств. Организационные формы агентств, которые в определенном отношении ассоциируются с применением принудительного труда и эксплуатацией, варьируются от состоящих из одного лица предприятий и посредников в сельских районах Латинской Америки или Азии до не охваченных регулированием предприятий в Центральной и Восточной Европе, которые могут выполнять функции туристических бюро и бюро занятости. Ликвидация такой практики представляет собой крупную проблему для организаций работодателей во всем мире, а также для профсоюзов. Одним из путей решения этой проблемы является саморегулирование, осуществляемое группами работодателей, в рамках одного из подходов к решению этой проблемы, за счет соблюдения минимальных норм и исключения из своих рядов или лишения соответствующих полномочий любого агентства занятости, которое их нарушает. Однако в случае совершения более серьезных нарушений настоятельно необходимо применять более жесткие санкции.

В развивающихся странах также необходимо проводить более детальные исследования в отношении договоров о выполнении подрядных работ, преобладающих в неформальной экономике, для установления того, существуют ли в значительных масштабах проблемы в отношении принудительного труда и долговой кабалы, и, если эти проблемы имеют место, то в каких областях. Исследование, проведенное в странах Африки, расположенных к югу от Сахары, свидетельствует о том, что долговая кабала и принудительный труд могут преобладать среди уличных торговцев в городских центрах, среди рикш, и других лиц, которые иногда вынуждены передавать свои удостоверения личности своим постав-

щикам. Если они не соблюдают графики погашения долгов за предоставленные товары, то они обязаны либо отработать без оплаты (например, ночным сторожем или домашней прислугой), либо пересмотреть условия погашения долга — взять дополнительные «авансы» и, тем самым, действительно, оказаться в долговой кабале в связи с все возрастающим бременем непогашенного долга.

Ортодоксальная экономическая теория предусматривает постепенную отмену положений о регулировании рабочей силы с целью обеспечения более плавного и гибкого функционирования рынков труда. Парадоксально, но именно это дерегулирование приводит к образованию одного из наихудших дефектов рынка труда. С чисто экономической точки зрения, принудительный труд является одним из дефектов рынка труда, поскольку он нарушает ключевые условия для эффективного функционирования рынков труда, а именно, свободу трудящихся осуществлять свой выбор и получать достаточное вознаграждение за свободно выбранную работу. Право пользоваться этой свободой имеет такое же существенное значение для эффективных рынков труда, как права собственности для эффективных товарных рынков. Но в целях настоящего доклада, термин «дефект рынка труда» может использоваться в более широком смысле, как совокупный провал рынков, учреждений и положений в области рынков труда в отношении обеспечения либо более эффективных, либо более справедливых результатов.

Всегда будет существовать необходимость в применении двойных подходов, сочетающих «пряник» и «кнут», правоприменительные и профилактические меры, затрагивающие структурные причины возникновения принудительного труда, а также отдельные стороны, применяющие этот труд. Частью решения этой проблемы всегда должно быть совершенствование процесса исполнения законодательства на основе четких правовых рамок. Но было бы нереалистичным считать, что сосредоточение усилий только на применении законодательства, нацеленных на ограниченное число работодателей, извлекающих прибыль от эксплуатации труда, может устранить уходящие вглубь структурные проблемы. Игнорирование необходимости создания четких регламентирующих рамок в отношении практики принудительного труда на том довольно сомнительном основании, что это могло бы сдерживать ориентированный на рынок рост и развитие экономики, явилось бы неприемлемо слабым ответом на существующую проблему современного принудительного труда.

Там, где имеются национальные планы действий по борьбе с принудительным трудом, представляется очевидным, что такой подход имеет всестороннюю направленность.

Участники переговоров по заключению многосторонних и двусторонних соглашений могут играть важную роль в создании стимулов к достижению глобализации, свободной от принудительного труда. Потребители также играют центральную роль в обеспечении применения более высоких трудовых норм во всем мире. В условиях глобализации, время, в течение которого применение принудительного труда в звеньях производственной цепочки можно скрывать от мировой общественности, быстро сокращается, поскольку объем информации об условиях труда в различных районах мира возрастает многократно. Потребители в Нью-Йорке и Париже хотят знать, откуда поступили их одежда, сахар или помидоры, в

каких условиях они были произведены, а производители все лучше понимают, что в их коммерческих интересах искоренить принудительный труд во всем мире.

Растущее число торговых соглашений, в которых делаются ссылки в отношении принудительного труда и других трудовых норм, свидетельствует о том, что участники торговых переговоров стремятся рассматривать эти вопросы. Североамериканское соглашение о сотрудничестве в области трудовых отношений (НААЛК), подписанное в 1993 году, было принято как дополнительное в рамках Североамериканского соглашения о свободной торговле (НАФТА); в последующих двусторонних торговых соглашениях с участием США запрещение принудительного труда и другие нормы упоминались в их основных текстах. Орган по содействию развитию торговли, создание которого было одобрено Конгрессом США в 2002 году, также обратился к правительству США с просьбой обеспечить, чтобы во всех проводимых им торговых переговорах страны-участники соблюдали свое трудовое законодательство, а также ключевые трудовые нормы МОТ.¹⁵ Различные соглашения в рамках Общей системы преференций (ОСП) как стран Европейского союза, так и США предусматривают снижение тарифов на импорт из развивающихся стран при условии, что они соблюдают целый ряд требований, включая запрет на принудительный труд. В ОСП ЕС сейчас в прямой форме упоминаются Конвенции МОТ 29 и 105, а также все основополагающие конвенции, охваченные Декларацией МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Наряду с такими двусторонними торговыми соглашениями, ряд промышленно развитых стран оказывает финансовую и техническую помощь в совершенствовании трудового законодательства и его применении. Сама МОТ получает существенные ресурсы на обеспечение технического сотрудничества в этой сфере. Абсолютно необходимо, чтобы страны, которые наглядно демонстрируют смелость и политическую волю перед лицом новых форм применения принудительного труда, не подвергались за это наказанию. Действительно, исследования и информирование общественности по этим вопросам, по всей вероятности, позволят собрать конкретную информацию о принудительном труде, что не должно наносить ущерб торговым переговорам. Правительства в странах-импортерах будут извещены о применении санкций или наложении штрафов только в случаях постоянных или систематических неудач в области политики, а не в связи с отдельными случаями принудительного труда. Будет весьма огорчительно, если правительства будут вынуждены отрицать или скрывать случаи применения принудительного труда из-за опасения подвергнуться торговым или иным санкциям или из-за опасения, что более достоверная информация о применении принудительного труда может сорвать торговые переговоры. Положения в торговых соглашениях должны стимулировать принятие собственных национальных стратегий борьбы с принудительным трудом и, конечно, устранять любую возможность того, что такая информация будет скрываться из-за опасения, что это может быть использовано протекционистских целях.



6.9. ДЕЙСТВИЯ МОТ ПРОТИВ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Действия МОТ в рамках мер по реализации положений Декларации

По результатам обсуждения второго глобального доклада *Положить конец принудительному труду* на сессии Конференции в июне 2001 года, в ноябре 2001 года* Административный совет одобрил план действий, предусматривающий предлагаемые действия МОТ, направленные на искоренение современных форм принудительного труда. В этом плане действий определены различные компоненты всеобъемлющей стратегии по ликвидации принудительного труда.

Во-первых, незаменимым инструментом является соответствующее законодательство, включая принципы, касающиеся вызволения и защиты от принудительного труда его жертв, а также эффективные санкции против преступников. Во-вторых, необходимо повышать осознание проблем принудительного труда как широкой общественностью, так и такими компетентными органами, как полиция и судебные органы. В-третьих, высокий приоритет отдается проведению обследований и обзоров как по характеру и масштабам проблем, так и по эффективности проводимых в настоящее время мер. В-четвертых, следует оказывать неустанную поддержку и проводить реабилитационные меры в интересах вызволяемых из условий принудительного труда работников, что требует уделения особого внимания решению проблем бедности, порождающей принудительный труд. И наконец, в плане действий подчеркнута важность профилактических мероприятий благодаря неукоснительному применению национальных законодательных и нормативных актов, проведению просветительско-информационных мероприятий и благодаря устранению первопричин этой проблемы.

Хорошо известна и документально подтверждена действенность усилий МОТ в области технического сотрудничества в отношении упразднения детского труда. На основе опыта Международной программы по упразднению детского труда (ИПЕК) удалось предложить в плане действий идею создания под эгидой Программы ИнФокус по содействию Декларации Специальную программу действий по борьбе с принудительным трудом. Эта программа призвана «ориентировать будущую деятельность МОТ и придать ей более всеобъемлющий, зримый и последовательный характер». МОТ должна также сотрудничать с учреждениями ООН и другими органами, занимающимися этими проблемами, что тем самым обеспечило бы большую весомость усилий Организации. Такая программа охватила бы все группы населения и все формы принудительного труда, обеспечив решение проблем, возникающих как в развивающихся странах, так и в государствах с высокими доходами. Она содействовала бы прозрачности и повысила бы действенность усилий МОТ в области принудительного труда, а также стимулировала бы практические действия Бюро, придав им более последовательный характер.

* МОТ: *Меры по реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда: приоритеты и планы действий по техническому сотрудничеству*, Административный совет, док. GB.282/ТС/5, 282-я сессия, Женева, ноябрь 2001.

Специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом (СПД-ПТ) стала проводиться с начала 2002 года благодаря щедрой донорской поддержке по покрытию расходов на небольшой основной кадровый аппарат и на оперативные издержки*. Как предусматривается в плане, СПД-ПТ обеспечила повышение эффективности различных действий МОТ в области принудительного труда. Последние включают главным образом мероприятия, которые проводят Международная программа по упразднению детского труда (ИПЕК), с особым упором на проблемах торговли мальчиками и девочками как проявления наихудших форм детского труда[♦]; отдел по международной миграции (MIGRANT), уделяющий особое внимание защите трудящихся-мигрантов в целом; Программа содействия гендерному равенству Сектора занятости, которая сейчас включена в подразделение политики в области занятости, занимающаяся гендерной тематикой в сфере миграции и торговли людьми; Программа социального финансирования, обеспечивающая апробирование механизмов микрофинансирования, ориентированных на искоренение долговой кабалы; Бюро по деятельности работников и Бюро по деятельности работодателей, занимающиеся вопросами, связанными с ролью социальных партнеров МОТ в сфере содействия трудовым нормам и правам; и Департамент международных трудовых норм, традиционно отвечающий за выполнение контрольных функций в отношении принудительного труда и других соответствующих конвенций*.

Действия МОТ против принудительного труда в период после 2001 года

За рассматриваемый период вопрос, касающийся принудительного труда, приобрел значительно большую международную прозрачность и резонанс. Одной из причин этого было глобальное движение против торговли людьми, в котором видную роль играет МОТ. Сдвиги, происходящие в дискуссиях, посвященных проблемам торговли людьми и выражающиеся в том, что все больший упор делается на трудовых аспектах этой проблемы, означал, что в настоящее время МОТ признается важным партнером большинством международных и региональных организаций, занимающихся проблемами торговли людьми.

* В период 2001-04 гг. финансирование основных расходов Специальной программы действий по борьбе с принудительным трудом и полевых проектов в области принудительного труда осуществлялось правительствами Соединенного Королевства (Департаментом международного развития и Департаментом труда и пенсий), Нидерландов, Ирландия, США (Департаментом труда и Госдепартаментом) и Германией.

♦ Однако действия, предпринимаемые в рамках ИПЕК и ориентированные на искоренение принудительного труда детей, и в частности на недопущение торговли детьми, охвачены лишь поверхностно, поскольку более масштабный учет всех этих проблем будет предусмотрен в следующем глобальном докладе по вопросу об упразднении детского труда, который будет подготовлен в 2006 г.

* Основными конвенциями, в которых так или иначе рассматриваются проблемы, связанные с принудительным трудом, являются: Конвенция 1930 года о принудительном труде (29), Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105), Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182); другие основополагающие Конвенции МОТ также имеют непосредственное отношение к проблемам искоренения принудительного труда (см. раздел 7).

По более широкомасштабным проблемам принудительного труда МОТ сегодня проводит значительное и все возрастающее число мероприятий и проектов в различных уголках мира. Ряд весьма многообещающих инициатив предпринимается в партнерстве с национальными правительствами и социальными партнерами, благодаря чему приумножаются ценные модели и извлекаются новые уроки на будущее.

Бюро проявляло активность на различных региональных форумах. Оно отчиталось за свою работу на специальном заседании, посвященном принудительному труду, в июне 2004 года на сессии Рабочей группы ООН по современным формам рабства. В Европе представители МОТ выступали на совещаниях Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), Целевой группы Пакта стабильности по торговле людьми, Европейской группы экспертов по проблемам торговли людьми, а также на ежегодном совещании экспертов ЕВРОПОЛа по вопросам торговли людьми. МОТ внесла свой вклад в подготовку проекта новой Европейской конвенции против торговли людьми под эгидой Совета Европы. Она является партнером Исык-Кульского диалога по проблемам миграции (в том числе по вопросам торговли людьми и их тайному/незаконному вопросам принудительного труда: Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97), Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143) и Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181).

МОТ сформировала ряд национальных координационных групп по проблемам торговли людьми и сыграла видную роль в создании регионального координационного форума, приданного секретариату Ассоциации регионального сотрудничества стран Южной Азии (СААРК).

В рассматриваемый период определенный интерес к проблемам принудительного труда проявляли и многосторонние банки развития, которые рассчитывали на сотрудничество с МОТ по данной проблеме. К примеру, в 2003 году Департамент региона Южной Азии по вопросам экологического и социального развития Всемирного банка предпринимал меры по разработке оперативной стратегии против кабального труда и обращался к МОТ за содействием. Азиатский банк развития, строя свою работу с учетом предыдущих мероприятий, проведенных совместно с МОТ по включению некоторых дополнительных трудовых норм в свою кредитную стратегию, приступил к рассмотрению проблем, связанных с принудительным трудом. Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) провел в течение 2004 года ряд консультаций с МОТ в процессе подготовки внутренних директив по вопросу о включении гарантий в отношении всех основополагающих трудовых норм в свои кредитные программы; особый интерес был проявлен к масштабам торговли людьми в некоторых странах, являющихся заемщиками ЕБРР.

Предпринимаются масштабные внутренние меры по усилению сотрудничества и обмену информацией в рамках МОТ по вопросам, связанным с принудительным трудом. Например, регулярно проводятся заседания неофициальной Рабочей группы по вопросам торговли людьми, в ходе которых координируются усилия, направленные на борьбу с торговлей людьми. Стали проводиться совместные проекты, при этом особые усилия прилагаются к тому, чтобы привлечь к

этому процессу организации работодателей и работников. Одним из таких примеров является проведение нового проекта по борьбе с торговлей людьми и эффективности усилий по искоренению принудительного труда в Таджикистане, Узбекистане и Российской Федерации.

МОТ содействовала многим государствам в их попытках пресечь практику принудительного труда. В глобальных масштабах более чем в 50 государствах проводятся многочисленные проекты, направленные на борьбу с торговлей людьми. Другие важные текущие проекты направлены на борьбу с системами найма, построенными на злоупотреблениях в странах Латинской Америки, и с кабальным трудом в странах Южной Азии. Эти мероприятия более подробно рассматриваются ниже.

Основными компонентами комплексного подхода к проблемам борьбы с принудительным трудом в том виде, в каком он был разработан и осуществляется СПД-ПТ и другими подразделениями МБТ, являются:

- обзоры, обследования и прикладные исследования, проводимые в целях того, чтобы понять характер и масштабы принудительного труда, а также отличительные черты уязвимых групп населения и жертв принудительного труда;
- распространение знаний, достижение консенсуса и просветительские мероприятия, направленные на то, чтобы привлечь внимание общественности к проблемам принудительного труда и добиться политической воли к тому, чтобы положить ему конец;
- проведение консультаций по соответствующим законодательным актам, правовым основам и возможным санкциям, направленным на борьбу с принудительным трудом, а также по вспомогательным политическим основам;
- укрепление институционального потенциала правительств, организаций работодателей и работников и других основных заинтересованных сторон по борьбе с принудительным трудом;
- проведение проектов целенаправленных действий на местах в целях предотвращения и выявления случаев принудительного труда, освобождения, реабилитации и оказания поддержки его жертвам, а также разработки, апробирования и документального учета инструментария и примеров передовой практики для их более широкого тиражирования.

Хотя все эти компоненты рассматриваются и анализируются ниже по отдельности, на практике они взаимосвязаны.

Справка. МОТ и торговля людьми

Торговля людьми имеет как международные, так и национальные отличительные черты. Женщины, дети и мужчины могут стать ее жертвами внутри государственных границ, а также тайно вывозиться за пределы национального государства. Торговля людьми является также, возможно, наиболее вопиющим проявлением общественного банкротства и несостоятельности рынка труда, которые проявляются в контексте современного процесса глобализации. Прилагая усилия к тому, чтобы разобраться в социальных аспектах глобализации, МОТ сконцентрировала свое внимание на взаимосвязях между принудительным трудом, детским трудом, незаконной миграцией и торговлей людьми. Особый упор Организация делает на трудовых аспектах торговли людьми, и в этой области она является наиболее компетентным учреждением, поскольку на сегодняшний день многие правительства, средства массовой информации и общественность уделяют этому измерению недостаточно внимания. МОТ осуществляет свой мандат,

ведя борьбу с торговлей людьми, опираясь на широкий круг соответствующих конвенций: особенно тех из них, которые посвящены принудительному и детскому труду и вопросам защиты трудящихся-мигрантов; при этом Организация имеет в своем распоряжении множество других актов, касающихся, помимо прочего, равенства прав, инспекции труда, служб занятости и политики в области занятости. И независимо от того, в каких целях осуществляется торговля людьми – трудовой или сексуальной эксплуатации, МОТ прилагает усилия к тому, чтобы воздействовать самих работников и трудовые институты, привлекая их к широкомасштабным действиям против этого зла.

Что наиболее важно, МОТ отводится видная роль во всех мероприятиях, которые необходимы для проведения эффективной стратегии борьбы с торговлей людьми. В большинстве национальных и международных планов действий, направленных на борьбу с торговлей людьми, учитывается широкий спектр различных мер, часть из которых затрагивает сферу надзора за правоприменением, а другие касаются прав человека и защиты жертв. Кроме того, проводятся мероприятия по информированию, сбору данных, профилактике, выявлению и защите жертв, правоприменению, а также репатриации и реабилитации жертв.

Многие учреждения системы Организации Объединенных Наций наделены мандатом, включающим тот или иной из этих аспектов. Вполне очевидно, что МОТ имеет широкий мандат и обладает достаточной компетенцией по всем этим вопросам. Более того, ее сети организаций работодателей и работников (многие из которых обладают региональной и международной структурой) обеспечивают их, наряду с правительствами, инструментарием, необходимым для решения проблем торговли людьми на протяжении всего цикла – от страны происхождения до страны транзита и конечного назначения. Все шире в политических заявлениях и декларациях звучат призывы к всеобъемлющим и комплексным действиям подобного характера. МОТ является организацией, наиболее готовой эффективно решать эти задачи.



6.10. Торговля людьми и трудящиеся мигранты из Украины*

Общие положения

Жертвы принудительного труда и торговли людьми наиболее часто спасались от принудительного труда бегством или в ходе рейдов полиции, – еще одно свидетельство широкого спектра проявлений принудительного труда, на самом негативном полюсе которого находятся субъекты торговли людьми. Они сталкиваются с самым жестоким принуждением к труду и находятся под наиболее жестким контролем торговцев людьми/работодателей.

Связь между торговлей людьми и преступностью может проявляться двояко, но эти проявления могут быть взаимосвязаны. Прежде всего, она может отражать общепризнанную связь между торговлей людьми и организованной преступностью. Однако она также может отражать законодательное регулирование статуса жертв торговли людьми в стране въезда и деятельность правоохранительных органов по исполнению закона. Деятельность полиции по борьбе с торговлей людьми часто направлена на спасение женщин, ставших жертвами торговли людьми с целью сексуальной эксплуатации и извлечения прибыли. Поэтому рей-

* По рабочему докладу «Торговля людьми и трудящиеся-мигранты из Украины: вопросы труда и сексуальной эксплуатации», подготовленному Татьяной Кирьян и Маришкой Н. Дж. Ван дер Линден Международное бюро труда Женева. Международная организация труда, 2005 Русское издание, 2006

ды полиции могут быть нацелены на объекты секс-индустрии, при этом не обращается внимание на тех, кто стал жертвой принудительного труда в других сферах занятости.

Вызывает беспокойство то, что жертвы – субъекты торговли людьми, обнаруженные в ходе полицейских рейдов, как правило, были арестованы и депортированы и лишь немногие были направлены в организации по оказанию помощи. Причиной было и то, что полиция считала арестованных не жертвами принудительного труда и торговли людьми, а нелегальными мигрантами. В других случаях арестованные были признаны жертвами принудительного труда и торговли людьми, однако не получили надлежащей помощи со стороны органов власти принимающей страны. В первом случае полиции надлежало быть соответствующим образом подготовленной, чтобы отличать жертвы торговли людьми от других категорий. Второй сценарий событий указывает на серьезные недостатки в работе органов власти принимающей страны в сфере защиты жертв принудительного труда.

Самая важная причина, по которой успешные мигранты и жертвы принудительного труда, не подвергшиеся торговле людьми, решают оставить работу за границей, – их собственное решение избавиться от принудительного труда. И все же для успешных мигрантов этот мотив имел большее значение. Этот же мотив играл важную роль для жертв принудительного труда и торговли людьми. Данные результаты кажутся противоречивыми, учитывая критерии принудительного труда, а также распространенные в ситуациях принудительного труда случаи ограничения свободы передвижения.

Однако тот факт, что жертвы принудительного труда, связанного и не связанного с торговлей людьми, действительно спасаются от принудительного труда по собственной воле, означает рассмотрение принуждения к труду как процесса, а не неизменного положения. По мере того как мигранты поддаются принуждению и все реже задумываются о достойных альтернативах принудительному труду, торговец работодателем приобретает все больший контроль над ними. Этот процесс можно сравнить с постоянно сужающимся лабиринтом. У мигранта есть возможности спастись от принудительного труда и они могут решить ими воспользоваться, однако по мере ужесточения принуждения число этих возможностей постепенно сокращается. По существу, несмотря на сокращение возможностей избавления от принудительного труда с течением времени, у субъекта принудительного труда, решившего оставить работу, остается определенный шанс осуществить желаемое. И тут на первый план выходят конкретные обстоятельства и личные качества.

Важно обратить внимание на недостаточную осведомленность опрошенных в целом о возможности получения помощи, а также их боязнь обратиться за помощью в органы власти. Жертвы принудительного труда, как и успешные мигранты, опасались ареста и депортации, что неудивительно, учитывая, что многие жертвы принудительного труда, обнаруженные в результате рейдов полиции, были арестованы и депортированы. Кроме того, многие считают полицию коррумпированной, что не способствует доверию к системе правоохранительных органов принимающей страны. Недостаточные масштабы распространения информации в соче-

тании со страхом перед органами власти приводят к возникновению угрожающего многообразия факторов уязвимости мигрантов перед принудительным трудом.

В то же время респонденты сообщили, что в ходе работы нуждались в помощи в трех основных областях. В первую очередь речь шла об улучшении условий труда и возвращении заработка, не выплаченного работодателем или посредником. Во-вторых, опрошенные нуждались в совете по поводу урегулирования иммиграционного статуса. Наконец, опрошенные, главным образом жертвы принудительного труда, искали поддержки для того, чтобы организовать побег или оставить рабочее место. Жертвы принудительного труда, связанного и не связанного с торговлей людьми, чаще нуждались в помощи, чем успешные мигранты.

Учитывая недостаточную осведомленность мигрантов о возможности получения помощи и объективную потребность жертв принудительного труда в поддержке, важно обратить особое внимание на ответы респондентов на вопросы, касающиеся эффективных источников информации. Местные неправительственные и мигрантские организации, по мнению опрошенных, обладают наибольшим потенциалом, чтобы стать эффективными источниками информации.

Меры борьбы с торговлей людьми

В последние годы Украина предприняла много конструктивных инициатив и много сделала для противодействия торговле людьми. В феврале 2004 г. страна ратифицировала Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности и Палермские протоколы о торговле людьми и незаконном ввозе мигрантов. Кроме того, в марте 2004 г. Украина подписала и в настоящее время готовится ратифицировать Европейскую конвенцию о правовом статусе трудящихся-мигрантов (1977 г.). Правительство Украины планирует более детально изучить возможность ратификации конвенций МОТ № 97, №143, №179 и № 171. Конвенция МОТ №29 о принудительном труде (1930 г.) и Конвенция №182 о наихудших формах детского труда (1999 г.) были уже ратифицированы в 1956 и 2000 году соответственно. В дополнение к ратификации конвенций, правительство также разработало базовый инструмент, касающийся борьбы с торговлей людьми, – Комплексную программу борьбы с торговлей людьми на 2002-2005 гг., принятую Советом министров 5 июня 2002 г. Программа состоит из трех частей, каждая из которых содержит набор мер, направленных на предотвращение торговли людьми, уголовное преследование торговцев людьми, а также на защиту и реинтеграцию жертв.

Координация выполнения программы возложена на Межведомственный координационный совет по противодействию торговле людьми, учрежденный 25 декабря 2002 г. по решению Совета министров. Кроме того, программа предусматривает создание постоянных региональных комиссий по координации и обмену информацией о предотвращении торговли людьми.

В то же время различные правительственные и неправительственные организации выражают озабоченность в связи с недостаточной активностью и эффективностью работы Межведомственного координационного совета по осуществлению Комплексной программы.

Предотвращение торговли людьми

Поскольку безработица является основным фактором выталкивания для мигрантов, необходима эффективная стратегия занятости – ключевой элемент предотвращения торговли людьми. Основные принципы государственной стратегии занятости Украины включают в себя, в том числе, обеспечение равных возможностей для всех; продвижение эффективной занятости; профилактику безработицы; создание новых рабочих мест; развитие предпринимательства; сотрудничество с профсоюзами и объединениями работодателей в развитии, осуществлении и контроле над развитием занятости; а также международное сотрудничество, включая вопросы, связанные с работой украинских граждан за рубежом и иностранцев в Украине.

Государственная программа занятости на 2001-2004 гг. включает ряд положений, связанных с международной трудовой миграцией, в частности:

- подписание межгосударственных и межправительственных соглашений по вопросам занятости и социальной защиты;
- сотрудничество в рамках СНГ в сфере трудовой миграции и социальной защиты трудовых мигрантов и членов их семей;
- сотрудничество с Российской Федерацией и другими соседними странами в деле совместного регулирования трудовых процессов;
- более жесткое осуществление законодательства в части, касающейся частных агентств занятости.

Комплексная программа борьбы с торговлей людьми на 2002-2005 гг. также включает положения, связанные с развитием занятости и малых предприятий, что соответствует приоритетным направлениям Государственной программы занятости. Кроме того, в Программе по регулированию миграционных процессов на 2003-2005 гг. предусмотрены следующие мероприятия:

- ◆ разработка проекта закона, регулирующего деятельность частных агентств занятости и предусматривающего более строгий контроль за ней;
- ◆ совершенствование законодательства по туризму с тем, чтобы исключить возможность для туристических агентств осуществлять рекрутинг и посреднические услуги;
- ◆ подготовка к ратификации Европейской конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов (1977 г.);
- ◆ завершение подготовки к ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1999 г.;
- ◆ дальнейшее изучение возможности ратификации следующих конвенций МОТ.

Конвенция (пересмотренная) 1949 г. о трудящихся-мигрантах (№ 97), Конвенция 1975 г. о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143), Конвенция 1996 г. о найме и трудоустройстве моряков (№ 179) и Конвенция 1997 г. о частных агентствах занятости (№181);

- заключение дополнительных международных соглашений в области социальной защиты и занятости граждан Украины за рубежом, а также контроль над осуществлением этих соглашений;

- изучение и оценка возможности создания базы данных, содержащей информацию о гражданах Украины, работающих за рубежом;
- разработка информационной системы по правам украинских мигрантов за рубежом.

Таким образом, действующее законодательство в достаточной мере устанавливает связь между действиями на рынке труда, миграцией и борьбой с торговлей людьми. В то же время в трудовой правоприменительной практике недостаточный упор делается на борьбу с торговлей людьми. Кроме того, действующие двусторонние соглашения в сфере труда не охватывают основные страны назначения, а власти не чувствуют своего политического влияния для того, чтобы заключить дополнительные соглашения на надлежащих условиях. Наконец, предпринимаемые на рынке труда действия не включают в себя обеспечение потенциальных мигрантов информацией по вопросам, связанным с миграцией и торговлей людьми. Информации недостаточно даже при наличии организованных неправительственными организациями «горячих» информационных линий для потенциальных мигрантов.

Правоприменительная практика

В Уголовный кодекс в 1998 г. было включено положение, касающееся торговли людьми. Новая редакция Уголовного кодекса 2001 г. содержит следующее определение торговли людьми:

Продажа, другая форма передачи за плату человека, а также заключение любого другого вида незаконной сделки против человека, которая может быть связана с легальной или нелегальной перевозкой данного лица через государственную границу Украины с его/ее согласия или без его/ее согласия, для последующей продажи или другой формы передачи другому лицу (лицам) с целью сексуальной эксплуатации, использования в порноиндустрии, вовлечения в преступную деятельность, вовлечения в долговую кабалу, усыновления с коммерческими целями, использования в вооруженных конфликтах, трудовой эксплуатации.

С момента вступления в силу данного положения в октябре 2003 г. в Украине были начаты, расследованы или в настоящее время расследуются 530 уголовных дел. Однако количество приговоров по-прежнему остается на низком уровне. Кроме того, несмотря на контроль над деятельностью частных агентств занятости, все еще остается много возможностей для нарушения закона. На вид экономической деятельности, определяемый как «посреднические услуги в трудоустройстве за рубежом», Министерство труда и социальной политики Украины выдает лицензию в соответствии с Законом о лицензировании некоторых видов коммерческой деятельности, решением Совета министров об утверждении списка органов лицензирования, а также в соответствии с совместным указом Министерства труда и социальной политики Украины и Государственного комитета Украины по вопросам регуляторной политики и предпринимательства. Инспекция имеющих лицензию агентств, занимающихся посреднической деятельностью в трудоустройстве за рубежом, проводится один раз в год. Дополнительная проверка может быть организована в случае, если в орган, выдавший лицензию (Министерство труда и социальной политики), будет направлена жалоба.

Инспекции проводят представители местных отделений Государственной службы занятости, которые затем представляют отчет в Министерство труда и социальной политики. На основании этих материалов Комиссия по лицензированию Министерства труда рассматривает дело и принимает решение по вопросу о предполагаемых нарушениях. Если нарушение незначительное, агентству, как правило, предписывается его устранить. Если нарушения повторяются, Комиссия по лицензированию отзывает лицензию. Если учесть, что под «крышей» работает множество полуправильных или нелегальных частных агентств трудоустройства, называющих себя, например, брачными агентствами, то вышеописанная процедура, скорее всего, будет недостаточно эффективной для того, чтобы защитить трудящихся-мигрантов от торговли людьми и других проявлений аспектов миграции, связанных с принудительным трудом. Кроме того, контроль над деятельностью частных агентств занятости, точно так же, как уголовное преследование торговцев людьми, сталкивается с рядом проблем. В первую очередь, отсутствуют не только ресурсы, но и эффективная координация между полицией и инспекторами труда. В результате практически нет обмена информацией. Недостаточно координируется работа правоохранительных органов и посольств стран назначения, которые выдают визы украинцам, желающим выехать за границу. При этом имеющаяся у этих органов информация не используется в полной мере.

Помощь жертвам торговли людьми

Сети неправительственных организаций в Украине активно действуют в сфере борьбы с торговлей людьми. Как правило, они получают финансовую поддержку от различных международных организаций (ОБСЕ, МОМ и ПРООН). НПО организовали несколько «горячих линий», в том числе бесплатную общенациональную «горячую линию» организации «Ла Страда», с помощью которых оказывается содействие как потенциальным мигрантам, так и жертвам торговли людьми.

В Украине действует реабилитационный центр МОМ, где перед возвращением домой или переездом в новый дом живут жертвы торговли людьми. Центр предоставляет различные услуги, в том числе медицинскую и психологическую помощь, юридические консультации и т. д. Кроме того, в соответствии с решением Совета министров о статусе организаций, занимающихся реабилитацией жертв торговли людьми, организуются центры, которые финансируются из региональных и местных бюджетов. Министерство по делам семьи, детей и молодежи (бывший Государственный комитет по делам семьи и молодежи) является национальным координирующим органом, осуществляющим руководство работы центров. В настоящее время планируется открыть пять таких центров на территории Украины.

Государственная служба занятости не выделяет жертв торговли людьми в отдельную категорию. Объясняется это главным образом тем, что большинство жертв не желают рассказывать о своем прошлом, многие из них не доверяют властям. И все же государственная служба занятости предоставляет безработным широкий спектр услуг. Речь идет о профессиональной ориентации, поиске работы, профессиональном обучении и т. д. В Украине служба также обеспечивает

возможности для открытия собственного бизнеса, предоставляя единовременную выплату всей суммы пособий в качестве стартового капитала.

К сожалению, для проведения мероприятий по защите и реинтеграции вернувшихся жертв торговли людьми не хватает средств. Кроме того, координация между различными заинтересованными организациями не налажена в должной степени. В борьбе с торговлей людьми недостаточно задействованы профсоюзы, значит, социальные партнеры не вовлечены в процесс в полной мере.

Общие рекомендации

В широком плане в стране необходимо улучшить социально-экономические условия, ведь в конечном итоге они представляют собой структурные факторы, стимулирующие эмиграцию. В более конкретном плане необходимо не только создавать достаточное количество рабочих мест, но и информировать о них соискателей, а также привести систему образования в соответствие с потребностями рынка труда.

Необходимо способствовать занятости и самозанятости, особенно для наиболее уязвимой группы – женщин Украины. Возможные пути решения этой задачи – содействие в поиске работы, организация обучающих программ, направленных на приобретение навыков поиска работы, создания бесплатных государственных служб занятости для людей с очень низким доходом, а также финансовая и иная государственная поддержка предпринимательской деятельности, особенно для женщин, в малом и среднем бизнесе. Кроме того, необходимо организовывать профессиональное обучение и переподготовку для безработных. Несмотря на то, что минимальный размер заработной платы уже установлен, следует обеспечить его эффективное применение. Необходимо применять принцип социального равенства в налоге на заработную плату с тем, чтобы те, чья заработная плата равна по размеру минимальной оплате труда, платили налог в меньшем объеме, чем работники с гораздо более высоким заработком.

Наконец, необходимо поощрять участие профсоюзов, организаций работодателей и неправительственных организаций в национальном координационном комитете по борьбе с торговлей людьми. Все институциональные структуры должны принять участие в наращивании потенциала национальных структур. Необходимо налаживать связи между различными организациями на национальном и международном уровнях при содействии международных агентств, таких, как МОТ. Рекомендуются выявить те пробелы, которые существуют в данных по торговле людьми и нерегулярной миграции. Обмен полученной информацией может осуществляться посредством электронного портала, который также обеспечит связь между важными основными заинтересованными организациями и позволит наиболее эффективно использовать ресурсы сети. Кроме того, с помощью электронного портала возможно распространение передового опыта других стран в борьбе с торговлей людьми.

Законодательство

На правовом уровне необходимо обеспечить исполнение уже существующего законодательства. С этой целью рекомендуется создать орган, занимающийся мониторингом законодательства в сфере борьбы с торговлей людьми и его исполнения. Одновременно можно учредить межминистерскую группу по борьбе с тор-

говлей людьми и активизировать взаимодействие между основными заинтересованными организациями и ведомствами на всех уровнях.

Правительству Украины следует рассмотреть возможность ратификации Конвенции МОТ 97 (пересмотренной) 1949 г. о трудящихся-мигрантах и Конвенции № 143 1975 г. о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения). Кроме того, важно привлечь группу украинских экспертов к процессу разработки Европейской конвенции о противодействии торговле людьми.

Комитетам Верховной Рады Украины по правам человека, национальным меньшинствам и межнациональным отношениям и другим комитетам Верховной Рады Украины, Совету министров, соответствующим министерствам и ведомствам, Национальной Академии наук, Национальному банку, Генеральной прокуратуре, Совету министров Автономной Республики Крым и областным администрациям рекомендуется рассмотреть предложения, представленные уполномоченным по правам человека Верховной Рады Украины, по приведению украинского законодательства в соответствие с международными стандартами в сфере защиты прав граждан Украины за рубежом (в соответствии с постановлением Верховной Рады Украины №714-IV от 3 апреля 2003 г.). Кроме того, приведение законодательства в соответствие с международными стандартами требует внесения поправок в Статью 149 Уголовного кодекса. Смысл поправок в том, что пересечение границы не должно быть необходимым условием для определения факта торговли людьми; в том, чтобы по закону обязать вербовщиков обеспечивать трудящихся-мигрантов письменными контрактами, предусматривающими страховку и выплату компенсаций.

Для обеспечения деятельности по борьбе с торговлей людьми недостаточно ресурсов. Эту проблему можно решить путем внесения поправок в уголовное законодательство, которые утвердили бы право конфискации всех активов, которые торговцы людьми, а также работодатели жертв принудительного труда и их сообщники получили в результате нелегальной деятельности. Конфискованные активы могут быть также использованы для выплаты компенсаций жертвам торговли людьми - напрямую или через специальный фонд, созданный для финансирования деятельности по борьбе с торговлей людьми и выплаты компенсаций жертвам принудительного труда.

Правоприменительная практика

Необходимо исследовать причины, по которым выносятся крайне мало приговоров в отношении торговцев людьми, а также принять меры для улучшения ситуации в этой области. В то же время следует усилить подготовку сотрудников правоохранительных органов и инспекторов труда по вопросам торговли людьми. Кроме того, важно повысить квалификацию сотрудников неправительственных организаций и социальных работников. В процессе обучения упор следует делать на выявлении торговцев людьми, жертв торговли людьми и фактов торговли людьми, а также на том, как действовать в различных ситуациях.

Инспекторы труда и полиция должны более тесно сотрудничать с тем, чтобы отслеживать процесс найма работников, уделяя особое внимание деятельности рекрутинговых агентств. Однако сначала необходимо точно определить ответственность и полномочия различных правоохранительных органов в деле инспекти-

рования частных агентств по найму. Для налаживания координации усилий необходимо проводить регулярные консультации и обучение по вопросам найма. Чтобы все заинтересованные стороны имели доступ к наиболее оперативной информации, следует создать и поддерживать базу данных вербовщиков, работодателей и мигрантов, которой могли бы пользоваться и полиция, и инспекторы труда.

Необходимо улучшить координацию усилий правоохранительных органов и организаций в сфере труда в странах происхождения мигрантов и принимающих странах путем профессиональной подготовки, проведения консультаций и создания единых баз данных. Посольства принимающих стран должны тесно сотрудничать с правоохранительными органами и организациями в сфере миграции и найма, чтобы обеспечивать потенциальных мигрантов достоверной информацией и пресекать выдачу торговцам людьми виз для их жертв.

Кроме того, контроль над деятельностью частных агентств по найму должен быть расширен – от проверки лицензированных агентств до мониторинга деятельности агентств, замаскированных под брачные, развлекательные, модельные и туристические. Особую роль здесь играет сотрудничество между полицией и трудовой инспекцией, поскольку законы в сфере труда и уголовное законодательство приобретают все больше точек соприкосновения.

Управление миграцией

В процессе управления миграцией следует уделять больше внимания торговле людьми. В совершенствовании управления миграцией может быть использован передовой международный опыт, например практика управления миграцией на Филиппинах. Необходимо обеспечить участие в процессе членов Координационного совета, а также создать специальный координационный комитет по вопросам торговли женщинами. В общем плане следует способствовать подписанию межведомственных соглашений и созданию советов с участием социальных партнеров и неправительственных организаций.

Привлечение Государственной службы занятости к мониторингу деятельности по найму рабочей силы означает ее более активное участие в решении вопросов трудовой миграции. Необходимо организовать обучение сотрудников Государственной службы занятости для совершенствования оказываемых ею услуг (например, путем сокращения бюрократии и обеспечения большей прозрачности процедур). Это сделает использование легальных каналов менее громоздким и наиболее соответствующим нуждам потенциальных мигрантов. Государственная служба занятости должна усилить свое присутствие на региональном и особенно местном уровнях. Ее деятельность должна быть направлена на улучшение положения наименее обеспеченных групп населения.

Предлагается передать все вопросы, связанные с миграцией, в ведение одного нового специализированного органа, например Государственного агентства по миграции или уже существующего органа. Этот орган будет заниматься расширением и совершенствованием легальных каналов миграции, проведением информационных кампаний по вопросам миграции, подготовкой будущих мигрантов к работе за рубежом и распределением государственного финансирования. Такой орган мог бы также участвовать в мониторинге деятельности частных агентств занятости с использованием различных методов – от лицензирования до саморе-

гулирования через кодексы поведения, составление рейтингов рек-рутинговых агентств, поощрение лучших из них и составление «черных списков».

Кроме того, необходимо заключить большее число двухсторонних соглашений с основными принимающими странами. Чтобы обеспечить при подписании соглашений более сильную политическую позицию Украины, рекомендуется разработать стратегию маркетинга и продвижения украинской рабочей силы. Для достижения этих соглашений важно осуществлять сотрудничество с представителями различных органов принимающих стран, в том числе с посольствами.

Помощь жертвам торговли людьми

Необходимо развивать сферу оказания помощи жертвам торговли людьми, в том числе организовать интенсивную подготовку работников в области оказания поддержки по вопросам миграции и реабилитации мигрантов, подвергшихся торговле людьми. Следует обеспечить доступ жертв торговли людьми к профессиональному обучению, в том числе в сфере женского предпринимательства. Для этого необходимо создать объединение социальных партнеров, в том числе работодателей, нацеленное на оказание поддержки жертвам торговли людьми. Необходимо также активизировать деятельность атташе в сфере труда за рубежом.

Для жертв трудовой эксплуатации и насилия при вербовке на работу важно обеспечить эффективные механизмы подачи жалоб. Здесь профсоюзы могут сыграть важную роль, представляя интересы работника в стране гражданства, а также защищая его права за рубежом. При содействии профсоюзов в принимающих странах у работников появится возможность получить легальным путем компенсацию. Таковую деятельность может осуществлять местный профсоюз по официальному запросу профсоюза в стране происхождения мигранта.

Информационно-разъяснительная работа

Последнее, но не менее важное преобразование должно заключаться в повышении информированности по вопросам трудоустройства, миграции и работы за рубежом, а также об опасных последствиях торговли людьми и принудительного труда. Повышение информированности – наиболее эффективный способ предотвращения торговли людьми и принудительного труда, который, однако, должен использоваться в сочетании с другими стратегиями, упомянутыми выше. Эта цель может быть достигнута путем проведения кампаний в прессе, школьного образования, обучения чиновников, развития гражданского общества и т.д.

Основными получателями информации должны стать те, кто наиболее уязвим перед угрозой торговли людьми, то есть женщины. Однако информационно-разъяснительная работа не должна ограничиваться кругом потенциальных мигрантов, находящихся на предмиграционной стадии. Тех мигрантов, которые уже приняли решение выехать из страны, следует информировать о возможностях получения помощи за рубежом, например в офисе атташе по труду. Возвращающиеся мигранты должны быть осведомлены о той поддержке, которую они могут получить в Украине.



6.11. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД В РОССИИ*

1. Формы принудительного труда постоянно изменялись в ходе истории в зависимости от социально-экономического и политического контекста, но во все времена отношения зависимости и принуждения были основаны на *неравенстве* и власти. Однако вряд ли когда-либо это неравенство осознавалось *в глобальном масштабе* так отчетливо, как это происходит сегодня. Огромная разница в уровне жизни и экономических возможностях в разных странах, растущая поляризация мира – основная движущая сила и источник противоречий современной миграции.

Миграция труда превратилась в неотъемлемую часть мировой экономики, постоянно воспроизводящей потребность развитых наций в труде мигрантов. Чем жестче миграционные барьеры, тем больше мигрантов оказываются в положении нелегалов, рабочие места для которых в принимающей стране есть, а гарантий достойного труда и соблюдения элементарных прав человека – нет. Большинство принимающих стран, в том числе и Россия, не ратифицировали Конвенцию ООН «О защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей» (1990 г.), что говорит о неготовности развитых стран к расширению легитимного пространства трудовой миграции.

Одновременно с ростом мобильности растут и развиваются техники манипулирования людьми, каковыми являются торговля людьми и организация нелегальной миграции с целью трудовой эксплуатации мигрантов. Мигранты представляют наиболее уязвимую категорию населения для дельцов, наживающихся на сделках с людьми.

2. Россия является сегодня крупным принимающим центром, а также страной выезда и транзита мигрантов. Действия многих факторов указывают на то, что Россия останется принимающей страной на долгое время.

Россия активно интегрируется в мировой экономический порядок и обслуживающий его миграционный режим. Реструктуризация российской экономики и занятости идет в русле сложившихся мировых тенденций: в низовых секторах рынка труда выкристализуются участки, на которых преимущественно заняты мигранты. Этот процесс пока еще в самом начале, но он приобретает все более систематический характер, что позволяет предположить, что *через какое-то время российская экономика будет также зависеть от притока труда мигрантов, как сегодня зависят от него экономики развитых стран.*

Экономический хаос, огромные масштабы теневой экономики, несовершенство миграционного законодательства стимулируют нелегальную миграцию, облегчают нелегальным мигрантам возможность нахождения в стране и незаконной занятости, а дельцам от миграции – возможность безнаказанно манипулировать

* Выводы и рекомендации по докладу «Принудительный труд в современной России», подготовленному авторским коллективом под руководством Елены Тюрюкановой, ведущего научного сотрудника Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук. Международная организация труда, 2004.

людьми, получая огромные прибыли. Оценка количества нелегальных мигрантов в России составляет от 3,5 до 5 млн человек в основном из стран СНГ и Юго-Восточной Азии.

Мигрантская занятость встраивается в самые неформальные и теневые сектора экономики, что делает работников более уязвимыми, снижает возможности их социальной защиты, увеличивает социальную эксклюзию. Как минимум 2/3 мигрантской занятости находится в России практически полностью в «черной» зоне. Результатом этого является распространение сверхэксплуатации, массовая маргинализация трудовых мигрантов, ренессанс рабства, феодальных практик принудительного труда.

В российском профессиональном сообществе уже сложилось под влиянием реальности и информации, полученной из разных источников, признание того, что *принудительный труд существует*. Большое количество так называемых контекстных (ситуационных) определений принудительного труда, данных экспертами, говорит о том, что данный феномен воспринимается не как теоретическая концепция, а как *реальная ситуация*.

Большинство экспертов отмечает рост распространенности особенно циничных форм принуждения к труду. Эти изменения связываются с такими новыми для России явлениями, как нелегальная миграция, рост асоциальных элементов и маргинальных групп в обществе (проститутки, бомжи, беспризорные дети, нищие, безработные, больные, алкоголики), распространение различных криминальных практик манипулирования людьми (торговли людьми, организации нелегальной миграции и пр.).

Эксперты единодушны в том, что *между нелегальной миграцией и принудительным трудом существует прямая связь*: мигранты, в первую очередь, нелегальные, представляют основной контингент принуждаемых к труду и подвергающихся различным формам сверхэксплуатации. Связь принудительного труда с торговлей людьми отрефлексирована в экспертном сообществе значительно хуже.

3. В качестве исходной «теоретической рамки» исследования выступает разделение *по сферам применения принудительного труда* на две основные группы: 1) принудительный труд работников массовых профессий на открытом (формальном и неформальном) рынке труда (включая следующие сферы: промышленность, строительство, сельское хозяйство, подсобные работы, торговля, услуги, сфера развлечений) и 2) неквалифицированный принудительный труд вне открытого рынка труда (в основном маргинальные случаи рабского труда). В первом случае подразумеваются, как правило, элементы принудительного труда, которые либо встроены в нормальные трудовые отношения, либо используются дополнительно к ним; работодатель, использующий принудительный труд, может быть как формальным, так и не формальным экономическим агентом. Во втором случае возникающие между работником и работодателем отношения изначально находятся вне рыночной трудовой сферы; работодатель не выступает как открытый экономический агент. Как правило, эти отношения связаны с похищением человека, завладением человеком путем обмана, психологического или физического насилия и т.п. Такие случаи, как правило, скрыты, не заметны при общем сканировании рыночной картины.

В рамках этой классификации изучаются различные формы принудительного труда в зависимости от используемых методов постановки человека в зависимость, удержания его и принуждения к труду; степени вовлеченности человека в принудительный труд, наличия тех или иных элементов принудительного труда.

В соответствии с принципом «построения теории на основе эмпирического знания», синтетическое понятие и концепция изучаемого феномена – принудительного труда как следствия нелегальной миграции и торговли людьми – выстраиваются на основе анализа полученных эмпирических свидетельств, собранных в единое целое, как составляют мозаику.

Для концептуализации понятия принудительного труда с точки зрения социальной теории помимо объективной стороны важна и *субъективная оценка* самих жертв эксплуатации. Если жертва не рассматривает свой труд как свободный и добровольный, если человек чувствует и признает наличие эксплуатации и принуждения, то это дает социальному исследователю право рассматривать данный случай как пример принудительного (или частично принудительного) труда.

4. *Трудовое законодательство.* В российском Трудовом кодексе, с одной стороны, не получила отражения вторая составляющая конвенционального определения принудительного труда — отсутствие добровольности предложения работником своих услуг. В результате ситуации, которые весьма сходны с применением принудительного труда, не квалифицируются как таковые в правоприменительной практике, и соответственно не наступают необходимых последствий по восстановлению прав лица, привлекаемого к принудительному труду и наказанию лиц, использующих такой труд.

С другой стороны, трудовое законодательство РФ расширительно толкует понятие принудительного труда, распространяя его на случаи невыплаты зарплаты и отсутствия средств защиты труда. Это неэффективно по ряду причин. Во-первых, не способствует надлежащей защите работника, так как в таких случаях (отличных по своей природе от понятия принудительного труда) работники должны получать защиту через механизмы охраны заработной платы и охраны труда.

Во-вторых, происходит разрыв логической связи с международными нормами, регламентирующими этот вопрос. В-третьих, такая трактовка «размывает» механизм выработки адекватных средств упразднения всех форм принудительного труда, подменяет его другими рычагами.

Таким образом, существует настоятельная необходимость внести соответствующие изменения в статью 4 Трудового кодекса РФ, чтобы привести нормативное регулирование состава случаев, относящихся к принудительному труду, в соответствие с международными нормами и современным пониманием феномена принудительного труда.

Согласно ТК РФ, работники, работающие у работодателей - физических лиц, имеют дополнительную гарантию в форме регистрации их договора в органе местного самоуправления, что не предусматривает функций контроля указанных органов за содержанием договора, но служит противодействием нелегальному использованию труда и нарушениям трудового права при такой занятости, в том

числе установлению кабальных условий труда. Однако эта норма практически не соблюдается.

5. Расширительное толкование понятия принудительного труда в российском трудовом законодательстве практически вывело наиболее нетерпимые его формы из-под сферы действия *административного и уголовного законодательства*. Административное наказание за использование принудительного труда возможно только в рамках общей нормы за «нарушение законодательства о труде» в виде предусмотренной ответственности должностных лиц. Если же принудительный труд используется не должностным, а частным лицом, посредником, лицом, не зарегистрированным в установленном российским законодательством порядке, то какие-либо меры ответственности за данное правонарушение не предусмотрены вообще. Поскольку применение принудительного труда является наиболее тяжким правонарушением в сфере труда, ответственность за это преступление должна быть установлена в российском национальном законодательстве *специальными* нормами УК и КоАП. Необходимо установить административное наказание за «легкие» формы использования принудительного труда или его элементов, не связанные с причинением физического вреда работнику (его жизни, здоровью), то есть при нарушении только трудовых прав. Использование принудительного труда в более тяжелых формах, связанных с применением физического насилия, ограничением свободы, изъятием документов, долговой кабалой, должно квалифицироваться как уголовное правонарушение.

С введением в УК в ноябре 2003 г. норм, криминализирующих рабский труд и торговлю людьми, решение проблемы принудительного труда сильно продвинулось, но не доведено до конца. Нужен комплекс мер, сопутствующих более эффективному применению такой статьи на практике, включая меры по защите пострадавших от эксплуатации, стимулированию их сотрудничества с правоохранительными органами, а также мер по предотвращению принудительного труда, ликвидации стимулирующих такой труд факторов.

6. При отсутствии материального права *процессуальное законодательство* РФ также не содержит специальных норм защиты трудовых прав в случаях применения принудительного труда. Применяется общий механизм разрешения индивидуальных трудовых споров, органами для рассмотрения которых являются комиссии по трудовым спорам и суды (в основном эти споры находятся в подсудности мирового судьи). Поскольку чаще всего работник, труд которого используется по принуждению, не состоит в официальных трудовых отношениях с работодателем, трудно доказать наличие трудовых отношений, чтобы воспользоваться процедурой индивидуального трудового спора. К тому же доказательство существования принуждения и восстановление прав требует, как минимум, возможности свободно обратиться в судебный орган, что в ситуации использования рабского труда зачастую физически невозможно для работника. В большинстве случаев принудительному труду подвергаются лица, которые по своему образовательному уровню не могут осуществить свою юридическую защиту на должном уровне. Все это делает правосудие практически недоступным, а существующий механизм урегулирования индивидуальных трудовых споров - неэффективным в случае принудительного труда, показателем чего является тот факт, что в россий-

ские суды практически не заявляются иски о восстановлении нарушенных трудовых прав, касающихся ситуаций принуждения к труду.

В настоящее время Государственной Думой РФ принята концепция разработки *Трудового процессуального кодекса РФ*, ведется работа по его созданию. В связи с этим необходимо внести туда *специальные нормы* (отличные от общих процедур защиты трудовых прав), обеспечивающие защиту трудовых прав и адекватную ответственность работодателя в случаях использования принудительного труда. Полномочия комиссий по трудовым спорам и мировых судей недостаточны для эффективного решения дел, связанных с использованием принудительного труда или его элементов. Исходя из сложности спора, как правило, угнетенности, ограничения свободы действий принуждаемого работника, представляется, что выявление и расследование таких категорий трудовых правонарушений следует ввести в сферу полномочий *органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства*, то есть Федеральной инспекции труда, федеральных надзоров, федеральных и территориальных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, прокуратуры. В настоящее время ни один из указанных органов не имеет *специальных* полномочий по выявлению, расследованию, доказыванию случаев принудительного труда. Кроме того, инспектора проверяют официально действующие, зарегистрированные предприятия; выявление неформальных и нелегальных форм использования труда (а наиболее жестокие формы принудительного труда существуют именно в неформальном секторе) в их функции также не входит. Таким образом, существующие сегодня ограничения компетенции Федеральной инспекции труда практически сводят на нет ее возможности по выявлению и расследованию случаев принудительного труда. Номинально инспекции труда могут привлечь к ответственности определенное должностное лицо за использование принудительного труда как за общий случай несоблюдения трудового законодательства. Однако реально это по указанным причинам не работает. Кроме наделения инспекции труда *специальными* полномочиями, необходимо предусмотреть соответствующие процедуры расследования и включить неформальный сектор в сферу ее деятельности. Все эти аспекты должны быть введены нормативно в Положение об инспекции труда Российской Федерации.

Таким образом, необходимо урегулировать нормативно не только состав случаев, относящихся к принудительному труду, но и порядок выявления и расследования этих случаев, объем и порядок доказывания обстоятельств принудительности труда сторонами

спора, а также правовые последствия факта установления принудительного или обязательного труда, установление различных видов ответственности за его использование. Принцип недопустимости принудительного труда в правовой системе государства подразумевает необходимость установления дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности за нарушение этого запрета, а, соответственно, и введения в полномочия указанных органов власти, включая МВД, вопросов предупреждения, выявления, расследования случаев использования принудительного труда.

7. *В области миграционного законодательства.* Российское миграционное законодательство построено таким образом, что «свободный труд» иностранцев может быть реализован лишь при наличии инициативы работодателя и с разрешения государства, а не по инициативе самого работника. Трудовые мигранты практически не рассматриваются в качестве субъектов правового регулирования или рассматриваются очень ограниченно. Такой подход изначально ставит работника-мигранта в зависимое положение от работодателя, причем степень этой зависимости исключительно высока, поскольку мигрант фактически не может самостоятельно свободно распоряжаться своим трудом, сменить место работы, выбрав другие, более приемлемые, условия труда. Эта зависимость является реальной предпосылкой установления работодателем дискриминационных условий труда для такого работника, вплоть до возможности использования его принудительного труда. Нормы миграционного законодательства, ограничивающие свободу передвижения работников-мигрантов (ст. 11 п. 2; ст. 13 п. 5), «привязывающие» мигранта к работодателю (ст. 18 п. 2), дискриминационны и дефектны, так как стимулируют использование работодателями противозаконных трудовых практик, вплоть до принудительного труда.

Таким образом, можно констатировать слабость и противоречивость законодательных норм, регулирующих положение иностранных работников в России, утвержденных Законом о правовом положении иностранных граждан в РФ. Они противоречат статье 11, часть 4 Трудового кодекса, утверждающей, что все его положения распространяются на трудовые отношения иностранцев и лиц без гражданства в РФ. Закон явно недостаточен для регулирования трудовой деятельности иностранцев в России, создания предпосылок для цивилизованного и законного использования труда мигрантов, с одной стороны, и защиты в полном объеме их трудовых прав – с другой.

Регулирование положения конкретного работника, в том числе мигранта, не должно строиться по принципу отрицания его собственной трудовой правоспособности — выбора места работы, специальности, профессии, вида деятельности, работодателя, условий труда и т.п., поскольку это противоречит конституционным положениям о свободе труда в Российской Федерации. Правильным было бы введение квот не на приглашения, выдаваемые работодателю, а на разрешения на работу, выдаваемые мигрантам, чей труд необходим для российской экономики, и выдавать такие разрешения по ходатайству самого работника, а не работодателя. Мигрант, получивший такое разрешение, обладает трудовой правоспособностью в полном объеме, включая право на свободный поиск места работы, обжалование действий работодателя и т.п. Такое регулирование соответствовало бы общим принципам равенства в сфере труда и защите прав мигрантов, противодействовало бы незаконной эксплуатации труда, закабалению и использованию принудительного труда в разных формах. Кроме того, это способствовало бы оздоровлению ситуации на рынке труда, противодействию распространению демпинговых цен на труд, в конечном итоге, повышению эффективности труда. Ограничивая участие мигрантов в свободной конкуренции за рабочие места, государство тем самым консервирует анклав мигрантской занятости с пониженными ценами на труд и низкой эффективностью производства. При нынешнем нормативном ре-

гулировании в указанной сфере грубо нарушается принцип гарантии судебной защиты каждого в случае ущемления его прав на территории Российской Федерации.

8. *Рекомендации в области совершенствования Федерального законодательства:*

(1) Разработка четкого понятийного аппарата и введение его в законодательную базу. В статью 4 Трудового кодекса РФ необходимо ввести развернутое определение принудительного труда, а также дополнения, направленные на более четкое определение признаков принудительного труда, как то «отсутствие добровольного предложения работником своих услуг для выполнения определенной работы» и «труд под угрозой наказания», то есть наличие элементов физического или психологического насилия со стороны работодателя, посредника и т.п.

(2) Разработка системы норм о действенном запрещении всех форм принудительного или обязательного труда, включая:

а) процедуры выявления и расследования случаев принудительного труда;

б) создание механизмов защиты в случае принудительного труда (в статью 4 ТК РФ целесообразно включить положения, что лицо, считающее, что оно подверглось принудительному труду, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда);

в) определение государственных органов, в компетенцию которых могут быть введены функции выявления и расследования нарушений прав работника, связанных с использованием принудительного труда, принятие мер по пресечению данных нарушений и восстановлению прав работников, в том числе в сфере неформального использования труда (такие функции целесообразно ввести в компетенцию Федеральной инспекции труда с полномочиями по передаче дела в судебные органы при необходимости защиты прав в судебном порядке, следственные и иные правоохранительные органы в случае наличия признаков преступления в действиях лиц, использующих принудительный труд);

г) определение процедур рассмотрения дел о принудительном труде (органы - суд, гос-трудинспекция, иные госорганы, объем и порядок доказывания, представительство госорганов в интересах жертв принудительного труда); целесообразно дополнить статью 391 ТК РФ положением о том, что иски о восстановлении трудовых прав в случаях принудительного и обязательного труда рассматриваются непосредственно в суде; в данную же норму включить положения, предусматривающие возможность обращения с такими исками в интересах работника инспекторов Гострудинспекции;

д) определение меры и объема восстановления прав принуждаемого работника (освобождение, увольнение, либо официальное оформление трудового договора, взыскание сумм заработной платы, компенсации морального вреда, подтверждение стажа работы в условиях принудительного труда для получения пенсии, пособий и т.п.).

(3) Принятие полноценной системы федеральных законов и подзаконных актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения мигрантов. Соответствующая глава может быть включена в раздел XII Трудового кодекса, содержа-

щий главы об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников. При этом должен быть обеспечен принцип соответствия и взаимодополняемости миграционного и трудового права. Действующие нормативные акты должны быть пересмотрены с целью принятия надлежащих механизмов *реализации трудовой правосубъектности* иностранных работников, порядка их въезда, поиска работы, доступа к ней, взаимоотношений с властями и работодателем и т.п.

(4) Одновременно с совершенствованием национального законодательства необходимо инициировать процесс ратификации необходимых международно-правовых актов, в частности Конвенции 1975 г. о работниках-мигрантах (дополнительные Положения) (№ 143); вступившей в силу 1 июля 2003 г. Конвенции ООН 1990 г. о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, выступив с предложением ко всем странам СНГ сделать то же самое для создания взаимного климата доверия и внимания к трудовым мигрантам. Ратификации подлежит также подписанная Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности и два Протокола к ней против торговли людьми и контрабандной перевозки людей через национальные границы.

(5) Меры по недопущению практики принудительного труда, кроме всего вышеперечисленного, должны также включать меры информационного, разъяснительного, контрольного, инспекционного и иного характера. На уровне подзаконных актов целесообразно регламентировать контрольные механизмы за применением и исполнением данного законодательства.

(6) Совершенствование нормативного регулирования в сфере упразднения всех форм принудительного или обязательного труда должно сочетаться с соответствующей правоприменительной практикой. Контроль за исполнением и применением законодательства в этой сфере должен быть возложен на государственные органы как в системе Министерства труда и социального развития Российской Федерации, так и на правоохранительные органы, в том числе органы внутренних дел, прокуратуру, Миграционную службу, пограничные, таможенные и иные органы. Судебные органы в их правоприменительной практике также должны быть ориентированы на воплощение принципа упразднения всех форм принудительного или обязательного труда.

Региональное законодательство может предусматривать дополнительные механизмы профилактики и предупреждения случаев принудительного труда. К примеру, принятие программ, направленных на выявление латентных трудовых отношений, программ занятости населения в легальном секторе экономики, дополнительные механизмы по регулированию труда мигрантов на территории соответствующего субъекта, а также дополнительные механизмы по регулированию труда в определенных сферах занятости (сельское хозяйство, добывающие отрасли промышленности, услуги, сфера развлечений и т.п.), особенно уязвимых с точки зрения распространения принудительного труда в данной местности.

9. *Характеристики мигрантов.* На открытом рынке труда среди трудовых мигрантов в целом преобладают мужчины. Однако чем более развита миграция и чем более труд мигрантов встроен в экономику региона, тем более сбалансирован

состав мигрантов по полу. Женские сферы занятости более неформальны (например, сфера частных услуг), и поэтому более закрыты для исследователей.

Большинство мигрантов находятся в самом активном возрасте (от 30 до 40 лет).

70% мигрантов приехали из небольших городов и сел. Это – новая тенденция, сопровождающаяся построением мигрантских сетей, на которые обычно опирается такая миграция из сел и малых городов. Цепная миграция иногда охватывает целые села. К факторам, усиливающим риск маргинализации мигрантов, относятся также значительное количество иждивенцев в семьях мигрантов, наличие на рынке труда очень молодых мигрантов, в том числе несовершеннолетних, наличие групп, плохо знающих язык, без образования и др.

Большинство мигрантов не были аутсайдерами или маргиналами на родине. Обращает на себя внимание довольно высокий уровень образования, наличие работы и определенного социального статуса на родине у большинства мигрантов. В большинстве случаев миграция представляет собой активную социальную стратегию адаптации и выживания в трудных экономических условиях. Эту стратегию можно было бы назвать рациональным выбором, если бы этот выбор делался на основе информации и при наличии определенных гарантий, чего в действительности нет.

10. В спектре факторов миграции явно доминируют экономические причины и цели, главными из которых являются возможность заработка и наличие хорошей работы. Однако сочетания притягивающих и выталкивающих факторов, в конечном итоге приводящих к миграции, довольно сложны и разнообразны.

Почти все мигранты отмечают плохое или очень плохое материальное положение на родине. После миграции доля людей с «плохим» материальным положением уменьшилась более чем вдвое, а группа с «очень плохим» положением практически опустела. Таким образом, *миграция как стратегия выхода из трудного экономического положения для абсолютного большинства мигрантов оказалась эффективной*: она помогла большинству мигрантов перебраться из группы с низшим доходом в группу с более высоким доходом. Около половины опрошенных посылают часть заработанных денег на родину - в среднем немногим менее 100 долл. в месяц.

11. Большая группа трудовых мигрантов рассматривает поездку на работу в Россию не как краткосрочный эпизод, а как *долгосрочную жизненную стратегию*. Средняя продолжительность пребывания в России в настоящий приезд составляет около 2 лет. Поэтому отсутствие осмысленной политики интеграции мигрантов является причиной распространения нелегального положения в течение продолжительного времени и, как следствие, массовой маргинализации и нарушений прав мигрантов, распространения элементов рабства и принудительного труда. Получить российское гражданство и остаться в России намерены в среднем 44% опрошенных; быстро заработать и уехать домой – около 30%; остальные придерживаются промежуточной стратегии.

Учитывая, что Россия позиционирует себя сегодня, в первую очередь, как принимающая страна и в ряде программных документов, таких, как Концепция демографического развития, Концепция миграционной политики и Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 гг., декларирует свою заинтересованность

в приеме мигрантов, обязательно должна быть продуманная *политика интеграции иммигрантов*, которая пока не сформирована. Эта политика должна стать одной из составляющих миграционной и социальной политики, как, например, направление иммиграционного контроля или трудовой миграции. Необходима институционализация этого направления в специальных подразделениях ФМС МВД России и Минтруда России и разработка его правовой основы. Одновременно с программами интеграции необходимы специальные программы по *воспитанию толерантного общества*, в первую очередь, направленные на молодое поколение (введение этой тематики в школьные программы и т.п. меры).

12. Мигранты в основном заняты временной (контрактной) работой по найму на частных акционерных предприятиях. Анализ основных сфер занятости мигрантов в России свидетельствует о том, что российский рынок труда структурируется так же, как рынки труда многих принимающих стран. В России идет процесс формирования характерного для таких стран *разделения рынка труда между местными и приезжими работниками на основе национальной и гендерной сегрегации работников*. Этот процесс говорит о том, что Россия включается в современный глобальный экономический режим, неотъемлемую часть которого составляет использование труда мигрантов.

Хотя в России выделение и оформление мигрантских или этнических ниш занятости только начинается, во многих регионах труд мигрантов уже начинает «впитываться» в жизнь локального социума. Этот процесс заметнее в Москве и крупных городах, приграничных районах, традиционных районах иммиграции (каким является Ставропольский край). В таких регионах, как Омск, которые не считаются традиционными районами иммиграции, структурирование рынка труда и выделение мигрантских ниш тоже уже заметно. То, что определенные виды работ из года в год, из десятилетия в десятилетие выполняют мигранты, а не коренное население, является существенным фактором структурирования местных рынков труда и всей экономики регионов, наиболее затронутых миграцией.

13. Устойчивое присутствие «мигрантского модуля» в экономике влияет не только на чисто экономические отношения и практики, но вызывает также серьезные *трансформации социальных отношений*. Не только работодатель «привыкает» использовать дешевый труд мигрантов, но и общество «привыкает», что определенную работу для него делают мигранты, что дает возможность более эффективно использовать собственные ресурсы. Так, например, использование труда женщин-мигрантов по уходу за детьми, пожилыми, больными в семьях приводит к освобождению женщин среднего класса развитых стран, возможности повышения их активности в публичной сфере, распространению общественно престижных моделей занятости.

Национальная сегрегация на рынке труда связана с процессом социального расслоения общества и *формирования среднего класса* в том понимании, в котором эта категория существует в условиях рыночной экономики. Очень часто мигранты, предоставляя сравнительно дешевые услуги, обслуживают именно потребности нарождающегося в России среднего класса. На наших глазах идет формирование новых сегментов занятости, в основном в секторе услуг, в том числе

домашних. Эти сектора рассчитаны в первую очередь именно на потребности среднего класса.

14. Анализ данных о поведении мигрантов на различных этапах миграции говорит об *абсолютном доминировании неофициальных каналов и неформальных связей*, включая как пути получения информации, так и каналы трудоустройства. Только 3-5% мигрантов пользуются официальными каналами получения информации и трудоустройства. В среднем 34% опрошенных хоть раз подвергались штрафам. Более 70% делали это всегда или в основном неофициально. Преобладание неофициальных и нелегальных связей на этапах организации миграции, трудоустройства, проживания и работы является существенным фактором дальнейшей маргинализации мигрантов и их эксплуатации, вплоть до принудительного труда.

Во многих приведенных эпизодах можно встретить описание теневых отношений разного свойства, которые помогают работодателям и посредникам удерживать контроль над рабочими. Работодатель «обрастает» целой инфраструктурой, которая не относится напрямую к трудовым отношениям: является для рабочего не только тем человеком, на которого он работает, но и тем, кто дает ему кров, еду, организует его правовое положение, улаживает его отношения с милицией и т.п. Это помогает ему контролировать и эксплуатировать мигрантов.

Распространенность теневых отношений на всех стадиях миграции (во время получения информации, переезда, трудоустройства, перехода с работы на работу и т.п.) объясняется, в частности, слабостью официальных институтов, обеспечивающих трудовую миграцию. Поэтому необходимо развивать *инфраструктуру трудовой миграции* в виде комплекса государственных и частных сервисных институтов, работающих на официальной основе и обеспечивающих легитимность, информированность, безопасность мигрантов на разных этапах миграции. Такие сервисы могут включать информационно-консультационные центры, услуги по трудоустройству, юридическому сопровождению и т.п., а также службы доверия, горячие линии и центры помощи для мигрантов. Здесь очень большая роль принадлежит *гражданскому обществу и неправительственным организациям*. Все эти сервисы представляют по сути миграционную инфраструктуру, которой в настоящее время на официальном уровне критически не достаточно, поэтому на ее месте возникают теневые и криминальные услуги.

15. Трудовые мигранты, в отличие от вынужденных, мало используют возможности кооперирования для *взаимной помощи*. Формой такой взаимопомощи, возможной для трудовых мигрантов, могло бы быть объединение в ассоциации или подобные организации для объединения ресурсов в защите своих прав.

Наше исследование зафиксировало, что неверие работников, подвергающихся трудовой эксплуатации, в возможность получения помощи со стороны властей сопровождается отсутствием желания у них добиться справедливого наказания и правосудия для преступников. Это, вероятно, характерно для российского населения в целом и отражает как недоверие к власти, особенно к правоохранительным органам, так и *низкий уровень правосознания граждан*, а также объективную слабость механизмов защиты потерпевших и свидетелей в российской правовой системе.

Однако не пробелы в законодательстве и правоприменении и не недостаток правосознания у населения являются корневой причиной распространенности различных форм эксплуатации людей, в том числе крайне тяжелых. Встроенность экономических механизмов эксплуатации в современные «нормальные» экономические практики приводит к тому, что в условиях бедности и ограниченности экономических возможностей само понятие нормальности сдвигается, причем не для каких-то единичных маргинальных членов социума, а для целых социальных групп. В этих условиях эксплуатация уже не воспринимается как маргинальное состояние, а входит в понятие нормальности.

16. *Нелегальная миграция* и неформальная, или *незаконная, занятость* — это звенья одной цепи, связанные с распространением теневых отношений во всех сферах жизни, как в экономике, так и в обществе. Массовое распространение неофициальных отношений в сферах мигрантской занятости - имманентная черта современной миграции. Регистрацию по месту пребывания в России имеют около половины мигрантов, а разрешение на работу – вдвое меньше. В среднем 74% мигрантов указали, что получают зарплату так называемым «черным налом», то есть без официальной ведомости, не платят никаких налогов и начислений. Менее 20% опрошенных работников имеют письменный контракт с работодателем. Столь низкий уровень формализации отношений занятости, безусловно, сказывается на социальной и личной защищенности работающих мигрантов. Найм не местных, особенно нелегальных, работников облегчает работодателю работу вне правового поля, что обеспечивает ему большую гибкость, отсутствие социальных расходов, уход от налогов.

Таким образом, из года в год, из десятилетия в десятилетие *создается и воспроизводится определенный режим, «резервирующий» за мигрантами самые неформальные сегменты занятости.* Около половины рабочих мест в сфере массовой занятости, занятых сегодня мигрантами, можно считать чисто мигрантскими, то есть «зарезервированными» за мигрантами на долгие годы. За другую половину идет конкуренция мигрантов и местного населения.

Среди факторов, дающих преимущество мигрантам при найме на работу у российских работодателей, немаловажную, а часто ключевую роль играет согласие на неформальную занятость и по сути на сверхэксплуатацию и даже на использование элементов «принудительного» труда. Мигранты работают в среднем 11 часов в день 6 дней в неделю, то есть примерно 60-часовую рабочую неделю. Однако рабочие часы доходят и до 16-18 часов ежедневно; примерно треть опрошенных мигрантов работают 12 часов в день и более. Немалая часть мигрантов трудится без выходных. Условия труда мигрантов, как правило, тяжелые; нормальными их считают только 10-13% опрошенных.

17. Нелегальная миграция способствует распространению практик принудительного труда, поэтому *проблема легализации миграции* вообще и в том числе, трудовой миграции очень актуальна. Действующее законодательство России решает эту проблему в основном методами противодействия нелегальной миграции. Меры по легализации тех отношений, которые сегодня вытеснены в неправовую область, пока непопулярны среди лиц, принимающих решения в области миграционной политики, что, на наш взгляд, не соответствует декларированной на-

циональной стратегии на прием мигрантов. Приоритетным направлением борьбы с нелегальной миграцией является ужесточение контроля и карательных санкций к работодателям за найм нелегалов (предлагается повысить штрафы к работодателям за использование нелегальных рабочих, поставить их в зависимость от числа нанятых работников, упростить процедуру оформления наказания работодателей) и к самим мигрантам (в том числе в виде депортации). Современная концепция регулирования трудовой миграции, таким образом, развивается в русле общетрудовой политики, утверждая, что основная ответственность за найм нелегальных работников должна лежать на работодателе. Предлагаемые меры, конечно, необходимы. Однако «другим концом» они могут ударить по мигрантам и сделать их еще более уязвимыми, а их эксплуатацию – более изощренной и скрытой. Поэтому их можно применять только в комплексе с другими мерами, направленными на расширение легитимного пространства трудовой миграции и эффективное отслеживание ситуации с правами человека в данной сфере.

Одной из причин узости легитимного миграционного пространства является также общая *оторванность политики труда и занятости от миграционной политики*. Поскольку нелегальная миграция тесно связана с функционированием теневого сектора экономики, политика в области трудовой миграции должна быть тесно увязана с экономической политикой противодействия неформальной и теневой экономике. Эксперты предлагают не только усилить работу Федеральной инспекции труда по контролю над работодателями, но и найти эффективные институциональные формы, чтобы подключить к контролирующей деятельности профсоюзы. Для эффективного контроля необходимо решить проблему кадрового обеспечения контролирующих органов, включая обучение кадров, поскольку работа в теневом секторе и особенно в среде мигрантской занятости потребует специальных знаний и методов работы. *Связь трудовой и миграционной политики должна быть институционализована*, например, в виде межведомственной комиссии или рабочей группы по вопросам теневой экономики, неформального рынка труда и миграции.

Поиск институциональных форм их взаимодействия политики в области миграции и труда – важное направление оздоровления ситуации. Одной из таких форм может быть привлечение государственных служб занятости к работе с мигрантами. Это также будет способствовать повышению государственного контроля над ситуацией в области трудовой миграции.

18. Нелегальность — важный фактор распространённости принудительного труда и *безнаказанности этого преступления* для использующих его. Если даже мигрант обращается в милицию или его забирают, для милиции всегда виноват он – нелегальный мигрант. Никто не рассматривает его как жертву другого преступления, которое скрыто. Можно выделить несколько факторов незащитности мигрантов в России: боязнь властей и недоверие к властям со стороны мигранта; недоверие к любым мигрантам (легальным и нелегальным) со стороны властей; априори виктимное отношение к нелегальному мигранту и игнорирование его прав человека со стороны властей; коррупция и «смычка» правоохранительных структур с преступными элементами.

19. Элементы *эксплуатации* (давления и насилия) проявляются уже на *этапе организации миграции и трудоустройства*, хотя открыто факт обмана или дезинформации при организации поездки признают немногие (5%).

Организация трудоустройства в России также не обходится без различных форм давления и насилия. В основном также заявляется об обмане (7%) и психологическом давлении (3%). Большое количество затрудняющихся ответить на данные вопросы говорит о латентности явлений насилия и значительном объеме информации, скрытой от глаз исследователя.

Некоторые формы эксплуатации в процессе работы настолько распространены, что они уже практически не воспринимаются как нечто маргинальное и незаконное. Наиболее распространены трудовые формы эксплуатации: принуждение работать сверх положенного времени без оплаты (62%); с повышенной интенсивностью (44%); длительные задержки заработной платы (39%); принуждение выполнять работу, на которую не давалось согласия (38%); принуждение работать без оплаты (24%); принуждение к секс-услугам (22% от числа опрошенных женщин); психологическое насилие, угрозы, шантаж (21%); ограничение свободы перемещения - полное или частичное содержание взаперти (20%).

Сравнивая данные в трех регионах, можно заметить следующую закономерность – в Омске *выявленная опросом* степень эксплуатации несколько слабее, чем в других регионах, Москва занимает срединное положение, в Ставрополье — эксплуатация, как правило, выше. Однако в Москве больше, чем в других регионах, распространены такие тяжкие формы эксплуатации, как сексуальная эксплуатация (30% от числа женщин), ограничение свободы, то есть контроль над перемещениями, содержание взаперти и т.п. (31%), и физическое насилие (13%).

В соответствии с определением Конвенции, почти все перечисленные формы трудовой эксплуатации в той или иной степени могут рассматриваться как *элементы принудительного труда*. Более 50% мигрантов в Москве и Ставрополье отметили, что их принуждают выполнять работу, на которую они не давали своего согласия. Распространенность этой формы эксплуатации (более 50% в Москве и Ставрополье) определенно говорит о наличии элементов принудительного труда в исследуемых трудовых сферах, причем не на маргинальной основе и не где-нибудь на периферии рынка труда, а на массовой основе и на самом что ни на есть открытом рынке занятости. Даже если подобные случаи нельзя *в целом* квалифицировать как принудительный труд, то наличие и распространенность *элементов* принуждения, встроенных в нормальные трудовые отношения, мы можем констатировать со всей определенностью.

Одной из часто встречающихся характеристик принудительного труда и торговли людьми является изъятие документов у жертвы. По данным нашего опроса, более чем в 20% случаев (23% в Москве и Ставрополье, 17% – в Омске) паспорт мигранта хранится у работодателя, что само по себе противозаконно и является элементом эксплуатации, но главное, является фактором, облегчающим для работодателя незаконную эксплуатацию работника и контроль над ним.

Только 37% опрошенных отметили, что они могут свободно уйти от работодателя, из них 12% имеют долг (18% – в Москве), около 10% испытывают угрозы депортации или насилия.

Такие крайние формы эксплуатации, как долговая кабала, принуждение к секс-услугам, физическое и психологическое принуждение к труду, ограничение свободы, часто характеризуются в качестве элементов, характерных для *торговли людьми*. То, что такие формы эксплуатации выявились уже на этапе общего анализа, осуществляемого методом выборочного опроса в заданных экономических секторах при случайном характере выборки, говорит о распространенности элементов принудительного труда и торговли людьми в среде *массовой мигрантской занятости*. Причем анкетный опрос выявил не единичные, а достаточно массовые случаи крайних форм трудовой эксплуатации.

«Мягкие», или неявные, формы принудительного труда (или его элементы) не менее опасны, чем принудительный труд, сопряженный с рабским состоянием жертвы, поскольку в данном случае (например, если работник имеет официально оформленный договор) «нормальный» труд используется как «прикрытие» для остальной, нелегальной части. Работник здесь зачастую оказывается несвободен именно исходя из социальных и иных обстоятельств (невозможность найти другую работу и т.п.). Такие массовые практики, содержащие элементы принуждения под прикрытием «нормального» труда, опасны тем, что они, благодаря своей массовости, постепенно превращают принудительный труд из маргинального явления в массовое, привычное, а следовательно, принимаемое как нормальное состояние.

Крайние формы контроля и эксплуатации мигрантов, такие как принудительный труд, торговля людьми и рабство, плохо поддаются статистико-социологическому анализу, однако существуют многочисленные документальные свидетельства их существования и относительной распространенности в России. Такие данные представлены в полученных нами *интервью с мигрантами*.

20. Организация трудовой миграции превращается в профессию и выгодный бизнес. Причем на этот бизнес есть спрос населения, а более официальные организации, предоставляющие услуги по организации миграции, которые могли бы обеспечить безопасную миграцию и занятость, практически отсутствуют. Поэтому мигранты вынуждены прибегать к услугам теневых посредников, ставя себя сразу в условия риска. «*Черное посредничество*» при организации миграции превратилось в организованный экономический институт. Такие частные «предприниматели» действуют практически открыто. Это возможно по двум причинам. Первая — пробелы в законодательстве, из-за которых их деятельность практически ненаказуема. Вторая — *всепроникающая коррупция*, которой пропитаны все отношения трудовой миграции. Альтернативой этому может быть только развитие официальных (государственных или частных) сервисов по организации миграции (организация информации, транспортировки мигрантов, трудоустройства, юридической помощи при нарушении прав и пр.).

Коррупция является питательной средой для нелегальной миграции, распространения элементов принудительного труда и манипулирования людьми. Те масштабы, которые она приняла в России в сфере миграции и занятости мигрантов, требуют принятия срочных мер для изменения ситуации. Нужен «*крестовый поход*» *против коррупции* в форме государственных или региональных программ.

21. Осознание мигрантами своей ситуации как эксплуатации важно для понимания природы принудительного труда. Группа мигрантов, которые остро осознают нарушения своих прав человека, составляет около 20%. Еще около 60% опрошенной совокупности признают некоторые нарушения прав. От 2 до 6% опрошенных мигрантов считают свой труд практически полностью недобровольным и около половины признают, что их работа частично не является добровольной. Более 25% опрошенных в Москве и Ставрополье считают, исходя из личных наблюдений, что принудительный труд – распространенное явление; и только менее 20% утверждают, что лично не встречались со случаями принудительного труда.

Только 40% опрошенных (а в Москве таких только 25%) заявили, что не знают случаев торговли людьми. Следует отметить, что осведомленность мигрантов о явлении торговли людьми оказалась выше, чем наши гипотетические предположения, особенно в Москве.

22. *Роль международных организаций в борьбе с принудительным трудом.* В России действуют представительства всех основных международных организаций в области труда, миграции и прав человека (ООН, МОТ, МОМ). Все эти организации действуют в пределах своих мандатов и осуществляют сотрудничество с правительством и гражданским обществом. Однако их огромный авторитет и потенциал влияния как глобальных агентов пока недостаточно эффективно используются как в России, так и во всем мире для воздействия на глобальный миграционный режим с целью сделать его менее напряженным и дискриминационным. Механизм разделения власти и ответственности между национальными и глобальными агентами в области управления миграцией пока не отработан. Поэтому помощь международных организаций в преодолении противоречий между странами, осуществляющими миграционное взаимодействие, пока недостаточна.

Для России актуально, в первую очередь, получить статус полноправного члена МОМ, так как эта организация является одним из ключевых агентов миграционного менеджмента на глобальном уровне, а без интеграции в глобальные структуры, роль которых будет становиться все более значимой, сегодня невозможно эффективное развитие.

Большой потенциал в снижении напряженности миграционного взаимодействия принадлежит *межправительственным соглашениям России* как со странами, экспортирующими своих работников в Россию, так и со странами, принимающими российских мигрантов. Сегодня Россия имеет подобные соглашения с Германией, Финляндией, Швейцарией, Киргизией, Китаем, Польшей, Вьетнамом и некоторыми другими странами. Этого явно недостаточно. К тому же, часть заключенных соглашений не выполняется. Авторитет влиятельных международных организаций может быть более эффективно использован для содействия процессу заключения таких соглашений между правительствами.

Активизировать действия международного сообщества, направленные на расширение легитимного пространства миграции, борьбу с маргинализацией и эксплуатацией мигрантов, интенсификацию сотрудничества стран в данной области, – очень важно. Для этого должны быть разработаны *специальные программы и схемы взаимодействия* глобальных агентов в области политики труда и ми-

грации. Таким образом, может быть институционализована взаимосвязь трудовой и миграционной политики на глобальном уровне.

Изменение национальных и глобальных режимов в затронутых областях – трудная задача, для этого абсолютно необходима политическая воля как национальных, так и глобальных агентов. Со стороны национальных государств также важно активнее апеллировать к международным организациям для решения подобных проблем.



Раздел 7. ОСНОВНЫЕ КОНВЕНЦИИ МОТ

7.1. КОНВЕНЦИЯ (29) О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ТРУДЕ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 10 июня 1930 года на свою четырнадцатую сессию, постановив принять ряд предложений о принудительном или обязательном труде, что является частью первого пункта повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать восьмого дня июня месяца тысяча девятьсот тридцатого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1930 года о принудительном труде и которая подлежит ратификации Членами Международной Организации Труда в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда:

Статья 1

1. Каждый Член Международной Организации Труда, который ратифицирует настоящую Конвенцию, обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок.

2. Ввиду такого полного упразднения принудительный или обязательный труд может применяться в течение переходного периода единственно для общественных целей и в порядке исключения на условиях и при гарантиях, установленных в нижеследующих статьях.

3. По истечении пяти лет, считая с даты вступления в силу настоящей Конвенции, и в связи с докладом, предусмотренным ниже в статье 31, Административный Совет Международного Бюро Труда рассмотрит вопрос о возможности упразднить без новой отсрочки принудительный или обязательный труд во всех его формах и решит, следует ли включить этот вопрос в повестку дня Конференции.

Статья 2

1. Для целей настоящей Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо *не* предложило своих услуг добровольно.

2. Однако термин «принудительный или обязательный труд» для целей настоящей Конвенции не включает в себя:

а) любую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной воинской службе и применяемую для работ чисто военного характера;

б) любую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны;

с) любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных вла-

* Дата вступления в силу: 1 мая 1932 года.

стей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ;

д) любую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия животных, насекомых или паразитов растений, и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения;

е) мелкие работы общинного характера, то есть работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Статья 3

Для целей настоящей Конвенции термин «компетентные власти» означает либо власти метрополии, либо высшие центральные власти данной территории.

Статья 4

1. Компетентные власти не должны ни предписывать, ни разрешать предписывать принудительный или обязательный труд в пользу частных лиц, компаний или обществ.

2. Если подобная форма принудительного или обязательного труда в пользу частных лиц, компаний или обществ существует к моменту, когда ратификация настоящей Конвенции каким-либо Членом Организации зарегистрирована Генеральным Директором Международного Бюро Труда, этот Член Организации полностью упразднит такой принудительный или обязательный труд с момента вступления для него в силу настоящей Конвенции.

Статья 5

1. Никакая концессия, предоставленная частным лицам, компаниям или обществам, не может вести к применению какой-либо формы принудительного или обязательного труда в целях производства или сбора продукции, которая используется этими частными лицами, компаниями или обществами или которой они торгуют.

2. Если подобная форма принудительного или обязательного труда вытекает из положений существующих концессий, то эти положения отменяются в возможно короткий срок в целях выполнения предписаний статьи 1 настоящей Конвенции.

Статья 6

Чиновники администрации, даже если их задачей является поощрение вверенного им населения к занятию какой-либо формой труда, не могут принуждать это население или отдельных лиц работать в пользу частных лиц, компаний или обществ.

Статья 7

1. Вожди племен, не исполняющие административных обязанностей, не могут прибегать к принудительному или обязательному труду.

2. Вожди племен, исполняющие административные обязанности, могут со специального разрешения компетентных властей прибегать к применению принудительного или обязательного труда на условиях, предусмотренных в статье 10 настоящей Конвенции.

3. Вожди племен, которые признаны надлежащим образом и которые не получают соответствующего вознаграждения в других формах, могут пользоваться личными услугами при условии соответствующей регламентации; в этом случае принимаются все необходимые меры для предупреждения злоупотреблений.

Статья 8

1. Ответственность за любое решение прибегнуть к принудительному или обязательному труду несут высшие гражданские власти данной территории.

2. Однако эти власти могут предоставить высшим местным властям право привлекать к принудительному или обязательному труду в случаях, когда такой труд не будет иметь следствием удаление работников от их обычного местожительства. Эти власти смогут также на периоды и на условиях, которые будут определены регламентацией, предусмотренной в статье 23 настоящей Конвенции, предоставлять высшим местным властям право привлекать к принудительному или обязательному труду с удалением работников от их обычного местожительства, если такой труд служит облегчению передвижения чиновников администрации при исполнении ими своих обязанностей и для транспортирования грузов администрации.

Статья 9

За исключением случаев, в отношении которых статья 10 настоящей Конвенции предусматривает иное, орган власти, имеющий право привлекать к принудительному или обязательному труду, обязан прежде, чем разрешить применение этой формы труда, предварительно убедиться в том:

а) что служба или работа, которые должны быть выполнены, представляют прямой и важный интерес для коллектива, который должен их выполнять;

б) что эта служба или работа является необходимой в настоящее или ближайшее время;

с) что было невозможно получить добровольную рабочую силу для выполнения этой службы или работы, несмотря на то что были предложены зарплата и условия труда, по меньшей мере равные тем, которые практикуются на данной территории для аналогичной службы или работы; и

д) что следствием этой работы или службы не будет слишком тяжелое бремя для населения, принимая во внимание имеющуюся рабочую силу и ее способность выполнить данную работу.

Статья 10

1. Принудительный или обязательный труд, требуемый в качестве налога, и принудительный или обязательный труд, к которому прибегают для выполнения общественных работ вожди племен, исполняющие административные обязанности, постепенно упраздняются.

2. До этого упразднения в случаях, когда принудительный или обязательный труд будет истребован в качестве налога и когда принудительный или обязательный труд будет предписан вождями племен, исполняющими административные

обязанности, для выполнения общественных работ, заинтересованные власти обязаны предварительно убедиться в том:

а) что служба или работа, которые должны быть выполнены, представляют прямой и важный интерес для коллектива, который должен их выполнить;

б) что эта служба или работа является необходимой в настоящее или ближайшее время;

с) что следствием этой работы или службы не будет слишком тяжелое бремя для населения, принимая во внимание имеющуюся рабочую силу и ее способность выполнить данную работу;

д) что выполнение этой работы или службы не заставит работников удалиться от их обычного местожительства;

е) что руководство выполнением этой работы или службы будет вестись в соответствии с требованиями религии, общественной жизни и сельского хозяйства.

Статья 11

1. К принудительному или обязательному труду могут быть привлечены только трудоспособные взрослые лица мужского пола, очевидный возраст которых не ниже восемнадцати лет и не выше сорока пяти лет. За исключением категорий работ, предусмотренных в статье 10 настоящей Конвенции, соблюдаются следующие ограничения и условия:

а) во всех случаях, когда это будет возможно, предварительное удостоверение врачом, назначенным администрацией, того, что данные лица не страдают какой-либо инфекционной болезнью и что физически они пригодны для предписанной работы и для условий, в которых она будет проводиться;

б) освобождение школьных учителей и учеников, а также всего административного персонала;

с) оставление в каждом коллективе необходимого для семейной и общественной жизни количества взрослых и трудоспособных мужчин;

д) уважение семейных и супружеских связей.

2. В целях, указанных в подпункте с пункта 1, положения статьи 23 настоящей Конвенции, определяют долю лиц из числа постоянного мужского трудоспособного населения, которая может быть одновременно привлечена к принудительному или обязательному труду при условии, однако, что эта доля не будет ни в коем случае превышать 25 процентов такого населения. Определяя эту долю, компетентные власти учитывают плотность населения, общественное и физическое развитие этого населения, время года и характер работ, которые должны быть выполнены данными лицами по их местожительству и их собственными средствами, и в целом учитывают экономические и общественные нужды нормальной жизни данного коллектива.

Статья 12

1. Максимальный период, в течение которого какое-либо лицо может быть привлечено к принудительному или обязательному труду различных форм, не может превышать шестидесяти дней в году, причем время, необходимое на проезд к месту работы и обратно, включается в эти шестьдесят дней.

2. Каждому работнику, привлеченному к принудительному или обязательному труду, выдается удостоверение, указывающее периоды такого труда, которые он отработал.

Статья 13

1. Продолжительность нормального рабочего дня каждого лица, привлеченного к принудительному или обязательному труду, должна быть такой же, как и продолжительность рабочего дня, практикуемая в условиях труда по вольному найму, а время, проработанное сверх обычной нормы, оплачивается по тем же ставкам, которые практикуются при оплате сверхурочной работы при труде по вольному найму.

2. Всем лицам, привлеченным к какой-либо форме принудительного или обязательного труда, предоставляется один день отдыха в неделю, и этот день по мере возможности совпадает с тем днем, который определяется традициями или обычаями данной страны или района.

Статья 14

1. За исключением работ, упомянутых в статье 10 настоящей Конвенции, все формы принудительного или обязательного труда оплачиваются наличными деньгами по ставкам, которые не могут быть ниже ставок, практикуемых в отношении подобных видов труда либо в районе, где происходят работы, либо в районе, в котором завербованы работники, причем берется высшая ставка.

2. В тех случаях, когда работа предписана вождями племен, исполняющими административные обязанности, выплата заработной платы на условиях, предусмотренных в предыдущем пункте, вводится в возможно короткий срок.

3. Заработная плата выплачивается каждому работнику персонально, а не главе его племени или какой-либо другой власти.

4. Дни, затраченные на проезд к месту работы и обратно, в целях выплаты заработной платы рассматриваются как проработанные дни.

5. Настоящая статья не будет иметь следствием запрещение выдачи работникам обычных продовольственных пайков в качестве части заработной платы при условии, что эти пайки будут по крайней мере равноценны той денежной сумме, которую они должны заменить, однако никакие вычеты из заработной платы не могут производиться ни в качестве налогов, ни за особое питание, одежду или жилище, предоставленные работникам для поддержания их в состоянии способности продолжать работу в особых условиях их труда, ни за предоставленные им рабочие инструменты.

Статья 15

1. Любые узаконения, относящиеся к возмещению за несчастные случаи на производстве и за профессиональные болезни, и любые узаконения, предусматривающие выплату пособий лицам, находившимся на иждивении умерших или потерявших трудоспособность работников, которые действуют или будут действовать на данной территории, применяются к лицам, привлеченным к принудительному или обязательному труду, на тех же основаниях, что и к работающим по вольному найму.

2. Во всяком случае на каждую власть, привлекающую работника к принудительному или обязательному труду, возлагается обязанность обеспечить существ-

вание работника, если в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания он будет лишен полностью или частично способности зарабатывать себе на жизнь. На эту власть также возлагается обязанность принимать меры для обеспечения содержания всякого лица, действительно находящегося на иждивении этого работника, в случае смерти последнего или потери им трудоспособности, явившейся следствием его работы.

Статья 16

1. Лица, привлеченные к принудительному или обязательному труду, не могут, кроме случаев исключительной необходимости, переводиться в такие районы, где условия питания и климатические условия были бы настолько отличными от привычных им условий, что подвергали бы опасности их здоровье.

2. Ни в коем случае такой перевод работников не может быть разрешен, если не будут строго проведены все мероприятия в отношении гигиены и жилищных условий, необходимые для устройства работников и для охраны их здоровья.

3. Если такой перевод окажется неизбежным, проводятся консультации с компетентным медицинским учреждением для принятия мер, обеспечивающих постепенное приспособление работников к новым условиям питания и климатическим условиям.

4. В случае если работники будут привлечены к регулярному выполнению непривычной для них работы, принимаются меры для обеспечения их приспособления к этому виду работы, в частности в отношении постепенного обучения, рабочего времени, организации перерывов для отдыха и улучшения или увеличения рациона питания, если это может оказаться необходимым.

Статья 17

Прежде чем разрешить привлечение работников к принудительному или обязательному труду для выполнения строительных или ремонтных работ, в результате которых работникам придется оставаться на месте работ в течение длительного периода времени, компетентные власти обязаны убедиться в том:

1) что были приняты все необходимые меры для обеспечения надлежащих гигиенических условий и необходимой медицинской помощи для работников и что, в частности: а) эти работники подвергаются медицинскому осмотру до начала работ и медицинским осмотрам через определенные промежутки времени в течение всего срока их занятости на работах, б) было предусмотрено обеспечение достаточным медицинским персоналом, а также создание необходимых для любых нужд амбулаторий, лечебниц, больниц и обеспечение всем необходимым оборудованием, с) были обеспечены удовлетворительным образом хорошие гигиенические условия в месте работы, снабжение работников питьевой водой, продуктами питания и топливом, а также кухонными принадлежностями и было предусмотрено в случае необходимости предоставление удовлетворительной одежды и жилищ;

2) что были приняты соответствующие меры для обеспечения существования семьи работника, в частности путем облегчения перевода семье надежным способом части зарплаты работника по просьбе или с согласия последнего;

3) что поездки работников к месту работы и обратно будут обеспечены администрацией под ее ответственность и за ее счет и что администрация облегчит эти

поездки, используя в возможно более широкой мере все доступные виды транспорта;

4) что в случае болезни или несчастного случая, в результате чего работник временно теряет трудоспособность, возвращение работника к месту его обычного жительства будет произведено за счет администрации;

5) что любой работник, который по истечении срока его принудительного или обязательного труда пожелает остаться на том же месте в качестве рабочего по вольному найму, будет иметь право это сделать, не лишаясь права на бесплатное возвращение к своему обычному месту жительства в течение двухлетнего периода.

Статья 18

1. Принудительный или обязательный труд с целью перевозки лиц или грузов, как, например, труд носильщиков и гребцов, упраздняется в возможно кратчайший срок. До этого упразднения компетентные власти обязаны издать регламентацию, определяющую, в частности: а) обязательство использовать эту форму труда только для облегчения передвижения чиновников администрации при исполнении ими своих обязанностей или для перевозки грузов администрации, или в случае абсолютно срочной необходимости для перевозки других нежели чиновников лиц; б) обязательство привлекать к таким перевозкам только работников мужчин, признанных предварительным медицинским освидетельствованием физически способными к выполнению этой работы, когда такое освидетельствование возможно; если оно невозможно, лицо, использующее эту рабочую силу, обязано под свою ответственность убедиться в том, что занятые работники обладают требуемой физической способностью и не больны какой-либо инфекционной болезнью; в) максимальный вес груза, который должен будет нести работник; г) максимальное расстояние, на которое работники могут быть удалены от их обычного места жительства; д) максимальное количество дней в месяц или в любой другой период, в течение которых работники могут быть привлечены к труду, причем это число включает дни, необходимые для возвращения к месту жительства; е) лиц, имеющих право привлекать к этой форме принудительного или обязательного труда, а также пределы действия этого права.

2. При определении максимума, о котором идет речь в подпунктах в), г) и д) предыдущего пункта, компетентные органы власти учитывают различные относящиеся к вопросу факторы, в частности физические способности населения, которое должно предоставить рабочую силу, характер маршрута, который должен быть пройден работникам, а также климатические условия.

3. Компетентные власти, кроме того, принимают меры к тому, чтобы нормальный ежедневный маршрут носильщиков не превышал расстояния, соответствующего в среднем продолжительности восьмичасового дня, причем при определении этого расстояния учитываются не только вес груза и длина маршрута, но и состояние дороги, время года и любые другие относящиеся сюда факторы; в случае необходимости работы в сверхурочное время такая работа оплачивается по ставкам, превышающим обычные ставки.

Статья 19

1. Компетентные органы власти разрешают применение принудительной обработки земли только в целях предупреждения голода или недостатка продовольственных продуктов и всегда при условии, что полученные в результате этого сельскохозяйственные продукты или продовольствие останутся собственностью лиц или коллектива, которые их произвели.

2. Настоящая статья не может иметь следствием отмену обязанности членов коллектива выполнять работу, предписанную законом или обычаем коллектива, если производство организовано в соответствии с законами и обычаями на коллективной основе и если продукты или выгода от продажи этих продуктов остаются собственностью коллектива.

Статья 20

Законодательство, предусматривающее коллективные наказания, применяемые к коллективу в целом, за преступления, совершенные кем либо из его членов, не может предусматривать в качестве меры наказания принудительный или обязательный труд коллектива.

Статья 21

Принудительный или обязательный труд не применяется для выполнения подземных работ в шахтах.

Статья 22

Ежегодные доклады о мерах по проведению в жизнь положений настоящей Конвенции, которые Члены Организации, ратифицирующие настоящую Конвенцию, обязуются представлять Международному Бюро Труда в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда, должны содержать в отношении каждой соответствующей территории возможно более полную информацию о размерах применения принудительного или обязательного труда на этой территории, а также о следующих вопросах: цели применения этого труда; данные о заболеваемости и смертности; продолжительность рабочего дня; ставки и порядок выплаты заработной платы; а также все другие относящиеся сюда сведения.

Статья 23

1. В целях проведения в жизнь положений настоящей Конвенции компетентные власти издадут полную и точную регламентацию применения принудительного или обязательного труда.

2. Эта регламентация, в частности, содержит правила, разрешающие каждому лицу, привлеченному к принудительному или обязательному труду, предъявлять властям любые претензии относительно предоставленных ему условий труда и гарантирующие рассмотрение и принятие во внимание этих претензий.

Статья 24

Во всех случаях принимаются соответствующие меры для обеспечения строгого проведения в жизнь правил применения принудительного или обязательного труда либо путем распространения на принудительный или обязательный труд функций любого уже существующего органа инспекции, осуществляющего надзор за трудом по вольному найму, либо посредством любой другой соответствующей системы. Принимаются также меры к тому, чтобы эти правила были до-

ведены до сведения лиц, привлеченных к принудительному или обязательному труду.

Статья 25

Незаконное привлечение к принудительному или обязательному труду преследуется в уголовном порядке, и каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязан обеспечить действительную эффективность и строгое соблюдение санкций, предписываемых законом.

Статья 26

1. Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется применять ее к территориям, находящимся под его суверенитетом, юрисдикцией, протекторатом, сюзеренитетом, опекой или управлением, в той мере, в какой он имеет право принять на себя обязательства, затрагивающие вопросы внутренней юрисдикции. Однако, если этот Член Организации желает воспользоваться положениями статьи 35 Устава Международной Организации Труда, он должен сопроводить свой документ о ратификации заявлением с указанием:

- 1) территорий, на которых он намерен применять положения настоящей Конвенции без изменений;
- 2) территорий, на которых он намерен применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- 3) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение.

2. Указанное заявление будет считаться неотъемлемой частью документа о ратификации и повлечет одинаковые с ним последствия. Любой Член Организации может посредством последующего заявления отказаться от всех или части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов 2 и 3 пункта 1 настоящей статьи.

Статья 27

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции согласно положениям Устава Международной Организации Труда направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 28

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы в Международном Бюро Труда.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как документы о ратификации двух Членов Организации зарегистрированы Генеральным Директором.

3. Впоследствии эта Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 29

Как только зарегистрированы документы о ратификации двух Членов Международной Организации Труда, Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает об этом всех Членов Международной Организации Труда. Он

также извещает их о регистрации всех документов о ратификации, полученных им впоследствии от других Членов Организации.

Статья 30

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации в Международном Бюро Труда.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в пять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого пятилетнего периода в порядке, определенном в настоящей статье.

Статья 31

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 32

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, то ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положения статьи 30, денонсацию настоящей Конвенции без каких-либо условий относительно срока, при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу.

2. Начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция будет закрыта для ратификации ее Членами Организации.

3. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.2. КОНВЕНЦИЯ (81) ОБ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛЕ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 19 июня 1947 года на свою тридцатую сессию, постановив принять ряд предложений об инспекции труда в промышленности и торговле, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего одиннадцатого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1947 года об инспекции труда:

Раздел I. Инспекция труда в промышленности

Статья 1

Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях.

Статья 2

1. Система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране работников в процессе их работы.

2. Национальное законодательство может изъять из-под действия настоящей Конвенции предприятия горной промышленности и транспорта или части этих предприятий.

Статья 3

1. В задачу системы инспекции труда входит:

а) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;

б) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;

с) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

2. Если инспекторам труда поручаются другие функции, то они не должны препятствовать осуществлению их основных функций и наносить каким-либо об-

* Дата вступления в силу: 7 апреля 1950 года. См. также Протокол к данной Конвенции, принятый в 1995 году. Конвенция открыта для ратификации как вместе с Протоколом, так и отдельно.

разом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимым инспекторам в их отношениях с работодателями и работниками.

Статья 4

1. В той степени, в какой это совместимо с административной практикой Члена Организации, инспекция труда находится под наблюдением и контролем центральной власти.

2. В случае федеративного государства выражение «центральный орган» может означать либо центральный орган федерации, либо центральный орган одной из составных частей федерации.

Статья 5

Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать:

а) эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими правительственными службами, а также государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность,— с другой;

б) сотрудничеству между служащими инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями.

Статья 6

Персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого неправомерного внешнего влияния.

Статья 7

1. При условии соблюдения положений, которым национальное законодательство может подчинять набор служащих государственных учреждений, инспектора труда набираются исключительно на основании пригодности кандидата к выполнению задач, которые будут на него возложены.

2. Методы проверки такой пригодности определяются компетентным органом власти.

3. Инспектора труда проходят соответствующую подготовку для осуществления своих функций.

Статья 8

В состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так женщины; в случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться особые задачи.

Статья 9

Каждый Член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы квалифицированные эксперты и специалисты, в том числе специалисты по медицине, механике, электричеству и химии, привлекались бы к работе инспекции в таких формах, которые будут признаны наиболее отвечающими национальным условиям, с целью обеспечить применение законодательных положений, относящихся к здравоохранению и безопасности работников во время их работы, а также получать информацию о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов труда на состояние здоровья и безопасность работников.

Статья 10

Число инспекторов труда должно быть достаточным для обеспечения эффективного осуществления функций инспекционной службы; оно устанавливается с учетом:

- а) важности задач, которые должны выполнять инспектора, и в частности:
 - i). числа, характера, размера и расположения предприятий, подпадающих под контроль инспекции;
 - ii). численности и категорий работников, занятых на этих предприятиях;
 - iii). количества и сложности законодательных положений, применение которых им подлежит обеспечить;
- б) материальных средств, предоставленных в распоряжение инспекторов, и
- с) практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными.

Статья 11

1. Компетентный орган власти принимает необходимые меры для того, чтобы в распоряжении инспекторов труда находились:

- а) местные бюро, оборудованные в соответствии с нуждами инспекционной службы и доступные для всех заинтересованных лиц;
- б) транспортные средства, необходимые для осуществления их функций в случае, если нет соответствующих средств общественного транспорта.

2. Компетентный орган власти принимает необходимые меры с целью возмещения инспекторам труда всех расходов по перемещению и любых дополнительных расходов, необходимых для осуществления ими своих функций.

Статья 12

1. Инспектора труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право:

- а) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;
- б) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции;
- с) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и в частности:

- i). наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы работодателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений;

- ii). требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест;

- iii). требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями;

- iv). изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления работодателя или

его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.

2. В случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Статья 13

1. Инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности работников.

2. Для того чтобы инспектора труда имели возможность принять такие меры, они уполномочиваются при соблюдении права обжалования в судебные или административные органы, которое может быть предусмотрено национальным законодательством, давать распоряжения или требовать, чтобы было дано распоряжение:

а) о внесении в определенный срок в сооружения таких изменений, которые необходимы для обеспечения строгого применения законодательных положений по вопросам охраны здоровья и безопасности работников;

б) в случае непосредственной угрозы для здоровья и безопасности работников — о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.

3. Если процедура, установленная в пункте 2, несовместима с административной и судебной практикой Члена Организации, инспектора будут иметь право обращаться к компетентному органу власти, с тем чтобы он направил предписание или распорядился о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.

Статья 14

Инспекции труда передается информация о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях в таких случаях и таким образом, как это предписано национальным законодательством.

Статья 15

При условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда:

а) запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем;

б) вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;

с) предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения работодателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы.

Статья 16

Предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений.

Статья 17

1. Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления; однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное уведомление, с тем чтобы исправить положение или принять предупредительные меры.

2. Инспектора труда имеют право сами решать вопрос о том, следует ли сделать предупреждение или дать совет, вместо того чтобы возбудить или рекомендовать возбудить судебное преследование.

Статья 18

Национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей.

Статья 19

1. Инспектора труда или местные инспекционные бюро представляют центральному органу инспекционной службы периодические доклады общего характера о результатах своей деятельности.

2. Эти доклады составляются согласно предписаниям центрального органа и охватывают вопросы, время от времени указываемые этим органом; они представляются по крайней мере так часто, как этого требует центральный орган, но во всяком случае не реже одного раза в год.

Статья 20

1. Центральный орган инспекции публикует ежегодные доклады общего характера о деятельности инспекционных служб, находящихся под его контролем.

2. Эти доклады публикуются в разумный срок, ни в коем случае не превышающий двенадцати месяцев по истечении года, к которому они относятся.

3. Экземпляры ежегодных докладов направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда в разумный срок после их опубликования и во всяком случае не позднее, чем через три месяца.

Статья 21

В ежегодных докладах, публикуемых центральным органом службы инспекции, охватываются следующие и другие относящиеся к делу вопросы в той мере, в какой они подпадают под контроль данного центрального органа:

- a) законы и постановления, относящиеся к деятельности инспекции труда;
- b) персонал инспекции труда;
- c) статистические данные о предприятиях, охватываемых контролем инспекции, и число работников, занятых на этих предприятиях;
- d) статистические данные об инспекционных посещениях;
- e) статистические данные об имевших место нарушениях и примененных санкциях;
- f) статистические данные о несчастных случаях на производстве;
- g) статистические данные о профессиональных заболеваниях.

Раздел II. Инспекция труда в торговле

Статья 22

Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого находится в силе этот раздел настоящей Конвенции, обязуется иметь систему инспекции труда в торговых предприятиях.

Статья 23

Система инспекции труда в торговых предприятиях распространяется на те предприятия, в отношении которых инспектора труда должны обеспечить применение законодательных положений, относящихся к условиям труда и к охране работников в процессе их работы.

Статья 24

Система инспекции труда в торговых предприятиях соответствует требованиям статей 3—21 настоящей Конвенции постольку, поскольку они применимы.

Раздел III. Различные положения

Статья 25

1. Любой Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может приложить к документу о ратификации заявление с указанием на то, что принятие им обязательств по настоящей Конвенции не распространяется на раздел II.

2. Любой Член Организации, сделавший такое заявление, может в любое время аннулировать его последующим заявлением.

3. Любая Организация, для которой имеет силу заявление, сделанное в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, в своих ежегодных докладах о применении настоящей Конвенции сообщает о состоянии законодательства и практики применительно к положениям раздела II настоящей Конвенции и указывает, в какой степени осуществлены или предполагается осуществить названные положения.

Статья 26

В тех случаях, когда нет уверенности в том, что настоящая Конвенция распространяется на какое-либо предприятие или же его часть или службу, данный вопрос решается компетентным органом власти.

Статья 27

В настоящей Конвенции термин «законодательные положения» означает кроме положений законодательства решения третейских судов и коллективные договоры, имеющие силу закона, применение которых должны обеспечивать инспектора труда.

Статья 28

В ежегодных докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, приводится подробная информация о всех положениях национального законодательства, которые вводят в действие положения настоящей Конвенции.

Статья 29

1. Если на территории Члена Организации имеются обширные районы, где, вследствие распыленности населения или уровня развития района, компетентный орган власти считает практически неосуществимым применение положений настоящей Конвенции, этот орган власти может изъять такие районы из-под дейст-

вия Конвенции либо полностью, либо с такими исключениями в отношении отдельных предприятий или профессий, которые он считает целесообразным сделать.

2. Каждый Член Организации в своем первом ежегодном докладе о применении настоящей Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, указывает все районы, в отношении которых он намеревается воспользоваться положениями настоящей статьи, а также причины, по которым он намерен воспользоваться этими положениями. Ни один Член Организации не может после представления своего первого ежегодного доклада использовать положения настоящей статьи, кроме как в отношении районов, указанных в этом докладе.

3. Каждый Член Организации, использующий положения настоящей статьи, указывает в своих последующих ежегодных докладах те районы, в отношении которых он отказывается от права использовать указанные положения.

Статья 30

1. В отношении территорий, упомянутых в статье 35 Устава Международной Организации Труда, измененного в соответствии с Актом о поправке 1946 года к Уставу Международной Организации Труда, за исключением территорий, упоминаемых в пунктах 4 и 5 указанной статьи, каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, направляет Генеральному Директору Международного Бюро Труда в возможно короткий срок после ратификации заявление с указанием:

- a) территорий, в отношении которых заинтересованный Член обязуется применять положения Конвенции без изменений;
- b) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- c) территорий, на которых Конвенция не будет применяться, и в таких случаях причин, по которым она к ним неприменима;
- d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах a и b пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и имеют одинаковые с ней последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов b, c и d пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 34, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающего о положении на определенных территориях.

Статья 31

1. Когда вопросы, затрагиваемые настоящей Конвенцией, входят в компетенцию самих властей территории вне метрополии, Член Организации, ответственный за международные отношения этой территории, может по соглашению с правительством этой территории направить Генеральному Директору Международ-

ного Бюро Труда заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции от имени такой территории.

2. Заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции может быть направлено Генеральному Директору Международного Бюро Труда:

а) двумя или более Членами Организации в отношении территории, которая находится под их совместным управлением;

б) любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положений Устава Организации Объединенных Наций или любого другого действующего в отношении такой территории постановления.

3. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями предыдущих пунктов настоящей статьи, указывают, будут ли положения Конвенции применяться на данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

4. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть могут посредством нового заявления полностью или частично отказаться от права ссылаться на изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

5. В периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 34, заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть могут направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения настоящей Конвенции.

Раздел IV. Заключительные положения

Статья 32

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 33

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 34

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 35

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 36

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 37

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 38

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 34, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.3. КОНВЕНЦИЯ (87) О СВОБОДЕ ОБЪЕДИНЕНИЙ И ЗАЩИТЕ ПРАВА ОБЪЕДИНЯТЬСЯ В ПРОФСОЮЗЫ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Сан-Франциско Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 17 июня 1948 года на свою тридцать первую сессию, решив принять 5 форме конвенции ряд предложений о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, что является седьмым пунктом повестки дня Сессии, принимая во внимание, что преамбула Устава Международной Организации Труда провозглашает в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, признание принципа свободы объединений, принимая во внимание, что Филадельфийская Декларация снова провозгласила, что свобода слова и свобода объединений являются необходимыми условиями постоянного прогресса, принимая во внимание, что Международная Конференция Труда на своей тридцатой сессии единогласно приняла принципы, которые должны быть положены в основу международной регламентации, принимая во внимание, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций на своей второй сессии присоединилась к этим принципам и просила Международную Организацию Труда продолжать прилагать все усилия в целях принятия одной или нескольких международных конвенций, принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы:

Раздел I. Свобода объединений

Статья 1. Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется проводить в жизнь следующие положения.

Статья 2. Работники и работодатели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

Статья 3. 1. Организации работников и работодателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

2. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Статья 4. Организации работников и работодателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

* Дата вступления в силу: 4 июля 1950 года. В ранних переводах эта конвенция называлась «Конвенция о свободе ассоциаций и защите права на организацию».

Статья 5. Организации работников и работодателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации работников и работодателей.

Статья 6. Положения статей 2, 3 и 4 применяются также к федерациям и конфедерациям организаций работников и работодателей.

Статья 7. Приобретение прав юридического лица организациями работников и работодателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению положений статей 2, 3 и 4.

Статья 8. 1. При осуществлении прав, признанных за ними настоящей Конвенцией, работники, работодатели и их соответственные организации, так же как и другие лица или организованные коллективы, соблюдают законность.

2. Национальное законодательство не затрагивает гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, и применяется таким образом, чтобы не нарушать их.

Статья 9. 1. Национальное законодательство определяет, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции каким-либо Членом Организации не может рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют членам вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 10. В настоящей Конвенции термин «организация» означает всякую организацию работников или работодателей, имеющую целью обеспечение и защиту интересов работников или работодателей.

Раздел II. Защита права объединяться в профсоюзы

Статья 11. Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение в профсоюзы.

Раздел III. Различные положения

Статья 12. 1. В отношении территорий, упомянутых в статье 35 Устава Международной Организации Труда, измененного в соответствии с Актом о поправке 1946 года к Уставу Международной Организации Труда, за исключением территорий, упомянутых в пунктах 4 и 5 этой статьи, каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, направляет Генеральному Директору Международного Бюро Труда одновременно с документом о ратификации или в возможно короткий срок после ратификации заявление с указанием:

а) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции без изменений;

б) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;

с) территорий, на которых Конвенция не будет применяться, и в этом случае причин, по которым она не будет применяться:

d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах а и b пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ней последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, сделанных в его предыдущем заявлении в соответствии с подпунктами b, c и d пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 16, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 13. 1. Когда вопросы, затрагиваемые в настоящей Конвенции, входят в компетенцию самих властей территории вне метрополии, Член Организации, ответственный за международные отношения этой территории, может по соглашению с правительством этой территории направить Генеральному Директору Международного Бюро Труда заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции от имени такой территории.

2. Заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции может быть направлено Генеральному Директору Международного Бюро Труда:

а) двумя или более Членами Организации в отношении территории, которая находится под их совместным управлением;

б) любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положений Устава Организации Объединенных Наций или какого-либо другого действующего в отношении этой территории постановления.

3. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями предыдущих пунктов Настоящей статьи, указывается, будут ли положения Конвенции применяться на данной территории без изменений или с изменениями; в случае, если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться при условии их изменения, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

4. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть могут посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права воспользоваться изменениями, оговоренными в каком-либо предыдущем заявлении.

5. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 16, могут направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения настоящей Конвенции.

Раздел IV. Заключительные положения

Статья 14. Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 15. 1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 16. 1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 17. 1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 18. Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 19. Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 20. 1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 16, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 21. Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.



7.4. КОНВЕНЦИЯ (90) О НОЧНОМ ТРУДЕ ПОДРОСТКОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Сан-Франциско Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 17 июня 1948 года на свою тридцать первую сессию, постановив принять ряд предложений о частичном пересмотре Конвенции 1919 года о ночном труде подростков в промышленности, принятой Конференцией на своей первой сессии, что является десятым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего десятого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией (пересмотренной) 1948 года о ночном труде подростков в промышленности:

Раздел I. Общие положения

Статья 1

1. В целях настоящей Конвенции термин «промышленное предприятие» включает, в частности:

а) шахты, карьеры и другие предприятия по добыче полезных ископаемых из земли;

б) предприятия, на которых предметы производятся, изменяются, очищаются, ремонтируются, украшаются, отделяются, подготавливаются к продаже, разрушаются или уничтожаются или на которых материалы трансформируются, включая судостроительные предприятия и предприятия по производству, трансформации и передаче электроэнергии или двигательной силы любого вида;

с) предприятия, занятые строительством и гражданскими инженерными работами, включая работы по строительству, ремонту, содержанию, перестройке и демонтажу;

д) предприятия, занятые перевозкой лиц или товаров по шоссе или железным дорогам, включая обработку грузов в портах, на причалах, пристанях, в складах или аэропортах.

2. Компетентные органы власти устанавливают разграничение между промышленностью, с одной стороны, и сельским, хозяйством, торговлей и иными непромышленными работами, с другой стороны.

* Пересмотрена в 1948 году. Дата вступления в силу: 12 июня 1951 года.

3. Национальное законодательство может изъять из применения настоящей Конвенции работу, которая не считается вредной, наносящей ущерб или опасной для подростков, на семейных предприятиях, на которых заняты лишь родители, их дети или опекаемые лица.

Статья 2

1. В целях настоящей Конвенции термин “ночь” означает период продолжительностью по крайней мере в двенадцать последовательных часов.

2. В отношении подростков, не достигших шестнадцатилетнего возраста, этот период включает время между десятью часами вечера и шестью часами утра.

3. В отношении подростков, достигших возраста шестнадцати лет, но не достигших восемнадцатилетнего возраста, этот период включает промежуток времени, установленный компетентным органом власти, продолжительностью по крайней мере в семь последовательных часов между десятью часами вечера и семью часами утра; компетентный орган власти может устанавливать различные промежутки времени для различных районов, отраслей промышленности, предприятий или их филиалов, но он обязан консультироваться с заинтересованными организациями работодателей и работников, прежде чем установить промежуток времени после одиннадцати часов вечера.

Статья 3

1. Подростки, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, не используются на работах в ночное время на государственных и частных промышленных предприятиях или в каких-либо филиалах этих предприятий, за исключением случаев, предусмотренных ниже.

2. В целях обучения учеников или профессионального обучения в определенных отраслях промышленности или в определенных профессиях, которые должны работать круглосуточно, или на определенных работах непрерывного характера компетентные органы власти могут после проведения консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников разрешить использовать на ночных работах подростков, достигших шестнадцатилетнего возраста, но не достигших возраста восемнадцати лет.

3. Подросткам, используемым на ночных работах в соответствии с предыдущим пунктом, предоставляется отдых продолжительностью по крайней мере в тринадцать последовательных часов между окончанием работы и новым заступлением на работу.

4. В тех случаях, когда в хлебопекарной промышленности ночной труд запрещен для всех работников, вместо промежутка времени продолжительностью по крайней мере в семь последовательных часов между десятью часами вечера и семью часами утра, установленного органами власти согласно пункту 3 статьи 2, компетентными органами власти может быть установлен промежуток времени между девятью часами вечера и четырьмя часами утра в целях обучения учеников или профессионального обучения подростков, достигших шестнадцатилетнего возраста.

Статья 4

1. В странах, где в силу климатических условий работа в дневное время особенно тяжела, ночной период и время, в течение которого работа запрещена, мо-

гут быть короче, чем это установлено в предыдущих статьях, при условии, что отдых компенсируется в течение дня.

2. Положения статей 2 и 3 не распространяются на ночной труд подростков в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет в случае возникновения непредвиденных или непредотвратимых чрезвычайных обстоятельств, которые не носят периодического характера и которые нарушают нормальный ход работы промышленного предприятия.

Статья 5

Запрещение ночного труда может быть временно отменено правительством в отношении подростков в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, когда этого требуют общественные интересы.

Статья 6

1. Законы или правила по осуществлению положений настоящей Конвенции:

а) предписывают надлежащие меры, для того чтобы эти законы и правила доводились до сведения всех заинтересованных лиц:

б) определяют лиц, ответственных за выполнение положений настоящей Конвенции;

с) предписывают соответствующие меры наказания за всякого рода нарушения этих положений;

д) предусматривают учреждение и содержание системы инспекции, необходимой для обеспечения эффективного осуществления этих положений; и

е) требуют от каждого нанимателя на государственном или частном промышленном предприятии ведения регистрационной книги или заполнения имеющихся официальных формуляров с указанием имен и дат рождения всех лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, используемых им, а также таких относящихся сюда сведений, которые могут потребоваться компетентным властям.

2. В ежегодных докладах, представляемых Членами Организации в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, приводятся полные сведения о такого рода законах и правилах и общий обзор результатов инспекций, проведенных в соответствии с ними.

Раздел II. Специальные положения, относящиеся к отдельным странам

Статья 7

1. Любой Член Организации, который до даты принятия законов или правил, позволяющих ратификацию настоящей Конвенции, имел законы или правила, ограничивающие ночной труд подростков в промышленности, которые устанавливают предельный минимальный возраст менее восемнадцати лет, может в форме заявления, приложенного к своему документу о ратификации, вместо предельного возраста, установленного в пункте 1 статьи 3, установить предельный возраст ниже восемнадцати лет, но ни в коем случае не ниже шестнадцати лет.

2. Любой Член Организации, сделавший такое заявление, может в любое время аннулировать его путем последующего заявления.

3. Каждый Член Организации, в отношении которого действует заявление, сделанное на основании пункта 1 настоящей статьи, ежегодно указывает в своем

докладе о выполнении настоящей Конвенции на прогресс, достигнутый в деле полного применения положений Конвенции.

Статья 8

1. Положения раздела I настоящей Конвенции распространяются на Индию с изменениями, изложенными в данной статье.

2. Упомянутые положения распространяются на все территории, в отношении которых Законодательный орган Индии компетентен их применять.

3. Термин «промышленное предприятие» включает:

- а) фабрики, как это определено Законом о фабриках Индии;
- б) шахты, на которые распространяется Закон о шахтах Индии;
- с) железные дороги и порты.

4. Пункт 2 статьи 2 распространяется на подростков, достигших тринадцатилетнего возраста, но не достигших возраста пятнадцати лет.

5. Пункт 3 статьи 2 распространяется на подростков, достигших пятнадцатилетнего возраста, но не достигших возраста семнадцати лет.

6. Пункт 1 статьи 3 и пункт 1 статьи 4 распространяются на подростков в возрасте до семнадцати лет.

7. Пункты 2, 3 и 4 статьи 3, пункт 2 статьи 4 и статья 5 распространяются на подростков, достигших пятнадцатилетнего возраста, но не достигших возраста семнадцати лет.

8. Пункт 1 е статьи 6 распространяется на подростков в возрасте до семнадцати лет.

Статья 9

1. Положения раздела 1 настоящей Конвенции распространяются на Пакистан с изменениями, изложенными в настоящей статье.

2. Упомянутые положения распространяются на все территории, на которых Законодательный орган Пакистана компетентен их применять.

3. Термин «промышленное предприятие» включает:

- а) фабрики, как это определено Законом о фабриках;
- б) шахты, на которые распространяется Закон о шахтах;
- с) железные дороги и порты.

4. Пункт 2 статьи 2 распространяется на подростков, достигших тринадцатилетнего возраста, но не достигших возраста пятнадцати лет.

5. Пункт 3 статьи 2 распространяется на подростков, достигших пятнадцатилетнего возраста, но не достигших семнадцати лет.

6. Пункт 1 статьи 3 и пункт 1 статьи 4 распространяются на подростков, не достигших семнадцатилетнего возраста.

7. Пункты 2, 3 и 4 статьи 3, пункт 2 статьи 4 и статья 5 распространяются на подростков, достигших пятнадцатилетнего возраста, но не достигших возраста семнадцати лет.

8. Пункт 1 е статьи 6 распространяется на подростков в возрасте до семнадцати лет.

Статья 10

1. Международная Конференция Труда может на любой своей сессии, на которой этот вопрос включен в ее повестку дня, принять большинством в две трети

голосов проекты поправок к одной или нескольким из предыдущих статей раздела II настоящей Конвенции.

2. В любом таком проекте поправок указываются Член или Члены Организации, к которым он относится, и в течение одного года или в случае особых обстоятельств в течение восемнадцати месяцев с момента закрытия сессии Конференции он представляется Членом или Членами Организации, к которым он относится, на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для оформления его в качестве закона или для принятия мер другого характера.

3. Каждый из таких Членов Организации, если он получает согласие компетентного органа или органов власти, направляет официальный документ о ратификации поправки Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

4. Любой такой проект поправки вступает в силу как поправка к настоящей Конвенции после его ратификации Членом или Членами Организации, к которым он относится.

Раздел III. Заключительные положения

Статья 11

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 12

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 13

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 14

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о рати-

фикации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации. Генеральный Директор обращает внимание Членов Организации на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 15

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 16

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 17

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 13, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.5. КОНВЕНЦИЯ (98) О ПРИМЕНЕНИИ ПРИНЦИПОВ ПРАВА НА ОБЪЕДИНЕНИЕ В ПРОФСОЮЗЫ И НА ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 8 июня 1949 года на свою тридцать вторую сессию, постановив принять ряд предложений о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров, что является четвертым пунктом повестки дня

* Дата вступления в силу: 18 июля 1951 года. В ранних переводах эта конвенция называлась “Конвенция о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров”.

сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего первого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров:

Статья 1

1. Работники пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы профсоюзного объединения при приеме на работу.

2. Такая защита применяется в особенности в отношении действий, целью которых является:

а) подчинить прием работника на работу или сохранение им работы условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;

б) увольнять или любым другим способом наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время.

Статья 2

1. Организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими.

2. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под господством работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи.

Статья 3

Там, где это необходимо, создается аппарат, соответствующий условиям страны, с целью обеспечения уважения права на объединение в профсоюзы, как оно определено в предыдущих статьях.

Статья 4

Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Статья 5

1. Законодательством страны определяется, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции любым Членом Организации не рассматривается как затрагивающая существующие законы, судебные решения, обычаи или соглашения, которые предоставляют лич-

ному составу вооруженных сил и полиции любые права, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 6

Действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пункта 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:

а) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять без изменений положения настоящей Конвенции;

б) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;

с) территорий, к которым Конвенция не будет применяться, и в таком случае причин, по которым она не будет применяться;

д) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах а и б пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов б, с и д пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 10

1. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывается, будут ли положения настоящей

Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в любое время посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права использовать изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 11

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 12

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 13

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 14

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 15

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 11, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.6. КОНВЕНЦИЯ (100) О РАВНОМ ВОЗНАГРАЖДЕНИИ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ЗА ТРУД РАВНОЙ ЦЕННОСТИ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1951 года на свою тридцать четвертую сессию, постановив принять ряд предложений о принципе равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, что является седьмым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать девятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят первого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1951 года о равном вознаграждении:

Статья 1

В целях настоящей Конвенции:

а) термин «вознаграждение» включает в себя обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалованье и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы;

б) термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола.

Статья 2

1. Каждый Член Организации при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и, в той мере в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивает применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

* Дата вступления в силу: 23 мая 1953 года.

2. Этот принцип может применяться путем:

- a) национального законодательства;
- b) системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
- c) коллективных договоров между работодателями и работниками;
- d) сочетания этих различных способов.

Статья 3

1. В тех случаях, когда такие действия будут способствовать применению положений настоящей Конвенции, будут предприняты меры к объективной оценке различных должностных обязанностей на основе выполняемой работы.

2. Методы такой оценки могут явиться объектом решений либо властей, компетентных в области определения ставок вознаграждения, либо сторон, участвующих в коллективных договорах, если ставки вознаграждения определяются такими договорами.

3. Разница в ставках вознаграждения, которая соответствует независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не рассматривается как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Статья 4

Каждый Член Организации сотрудничает надлежащим образом с соответствующими организациями работодателей и работников с целью проведения в жизнь положений настоящей Конвенции.

Статья 5

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 6

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 7

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пункта 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:

- a) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять положения настоящей Конвенции без изменений;
- b) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- c) территорий, к которым Конвенция не будет применяться, и в таком случае - причин, по которым она не будет применяться;

d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах *a* и *b* пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов *b*, *c* и *d* пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 9, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 8

1. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывается, будут ли положения настоящей Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в любое время посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права использовать изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 9, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 9

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 10

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о рати-

фикации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 11

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 12

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 13

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 9, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.7. КОНВЕНЦИЯ (103) ОБ ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 4 июня 1952 года на свою тридцать пятую сессию, постановив принять ряд предложений об охране материнства, что является седьмым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

* Пересмотрена в 1952 году. Дата вступления в силу: 7 сентября 1955 года. Во время издания официального сборника Конвенций и Рекомендаций МОТ (1996 г.), с которым сверялась данная подборка переводов этих документов на русский язык, в повестку дня 85 сессии Конференции, запланированной на июнь 1997 года, был включен пункт о возможном пересмотре настоящей Конвенции.

принимает сего двадцать восьмого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят второго года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией (пересмотренной) 1952 года об охране материнства:

Статья 1

1. Настоящая Конвенция применяется как к женщинам, занятым на промышленных предприятиях, так и к женщинам, занятым на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая надомниц.

2. В целях настоящей Конвенции термин «промышленные предприятия» относится к государственным и частным предприятиям, а также к их отделениям и включает в частности:

a) шахты, карьеры и другие предприятия добывающей промышленности;

b) предприятия по изготовлению, переделке, чистке, ремонту, украшению, отделке, подготовке к продаже, ломке или уничтожению предметов производства или предприятия по переработке материалов, включая судостроительные предприятия, предприятия по производству, трансформации и передаче электроэнергии и двигательной силы вообще;

c) предприятия по строительству, занятые строительством, восстановлением, ремонтом, перестройкой и разрушением;

d) транспортные учреждения по перевозке пассажиров или товаров по дорогам, железным дорогам, морским или речным путям или по воздуху, включая обработку грузов в портах, на пристанях, платформах, складах или в аэропортах.

3. В целях настоящей Конвенции термин «непромышленные работы» относится ко всем работам, выполняемым на следующих государственных или частных предприятиях или службах или в связи с их функционированием:

a) торговые предприятия;

b) почта и служба электросвязи;

c) учреждения и административные органы, персонал которых занят главным образом канцелярской работой;

d) газетные предприятия;

e) гостиницы, пансионы, рестораны, клубы, кафе и иные предприятия общественного питания;

f) учреждения по лечению и уходу за больными, инвалидами, неимущими и сиротами;

g) театры и культурно-массовые учреждения;

h) домашний наемный труд, выполняемый в частных хозяйствах;

а также ко всем другим непромышленным работам, к которым компетентный орган власти решит применять положения настоящей Конвенции.

4. В целях настоящей Конвенции термин «сельскохозяйственные работы» относится ко всем работам, выполняемым на сельскохозяйственных предприятиях, включая плантации и крупные индустриализированные сельскохозяйственные предприятия.

5. Во всех случаях, в которых существует сомнение в том, применима ли настоящая Конвенция к определенному предприятию, отделению предприятия или виду работ, этот вопрос разрешается компетентным органом власти после кон-

сультации с соответствующими представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют.

6. Национальное законодательство может изъять из сферы применения настоящей Конвенции предприятия, на которых, по определению законодательства данной страны, заняты только члены семьи работодателя.

Статья 2

В целях настоящей Конвенции термин «женщина» означает любое лицо женского пола, независимо от возраста, национальности, расы или религии, состоящее или не состоящее в браке, а термин «ребенок» означает любого ребенка, независимо от того, состояли ли его родители в браке или нет.

Статья 3

1. По представлении медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок ее родов, женщина, в отношении которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам.

2. Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет по меньшей мере 12 недель и включает период обязательного послеродового отпуска.

3. Продолжительность обязательного послеродового отпуска устанавливается законодательством каждой страны, но ни в коем случае не может быть менее 6 недель; остающаяся часть всего отпуска по беременности и родам может быть использована до предполагаемой даты родов или по окончании срока обязательного послеродового отпуска, или часть его может быть взята до предполагаемой даты родов, часть — вслед за истечением срока обязательного послеродового отпуска, в зависимости от того, как это определяется законодательством страны.

4. Если роды происходят после предполагаемой даты, отпуск, взятый до этой даты, продлевается во всяком случае до фактической даты родов, причем продолжительность обязательного послеродового отпуска вследствие этого не сокращается.

5. В случае болезни, причиной которой, как это установлено медицинским освидетельствованием, является беременность, законодательство страны предусматривает дополнительный срок отпуска в дородовой период, максимальная продолжительность которого может определяться компетентным органом власти.

6. В случае болезни, причиной которой, как это установлено медицинским освидетельствованием, являются роды, женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска, максимальная продолжительность которого может определяться компетентным органом власти.

Статья 4

1. Женщина, находящаяся в установленном в соответствии с положениями статьи 3 отпуске по беременности и родам, имеет право на получение денежного пособия и медицинской помощи.

2. Размеры денежного пособия устанавливаются законодательством страны таким образом, чтобы обеспечить для самой женщины и ее ребенка хорошие с точки зрения гигиены жизненные условия и надлежащий уровень жизни.

3. Медицинская помощь включает уход и наблюдение до, во время и после родов, оказываемые квалифицированными акушерками или врачами, а также, в

случае необходимости, госпитализацию; причем, по мере возможности, предоставляется полная свобода как в выборе врача, так и в выборе между государственными и частными медицинскими учреждениями.

4. Денежные пособия и медицинская помощь предоставляются либо за счет средств системы обязательного социального страхования, либо за счет государственных фондов; в том и другом случаях они предоставляются по праву всем женщинам, которые отвечают предписанным условиям.

5. Женщинам, которые не могут по праву претендовать на указанные денежные пособия и медицинскую помощь, предоставляется соответствующая помощь за счет фондов общественного вспомоществования при условии проверки их доходов, которая требуется для оказания помощи в порядке общественного вспомоществования.

6. Когда сумма денежных пособий, предоставляемых за счет средств обязательного социального страхования, исчисляется на основе предшествовавшего заработка, она составляет не менее двух третей предшествовавшего заработка женщины, учитываемого с этой целью.

7. Всякие взносы, взимаемые согласно обязательной системе социального страхования, предусматривающей пособия по беременности и родам, и всякие налоги, основанные на общей сумме выплачиваемой заработной платы и собираемые в целях предоставления такого рода пособий, уплачиваются на основе общего числа мужчин и женщин, занятых на данном предприятии, без различия пола и независимо от того, уплачиваются ли они работодателями и работниками или только работодателями.

8. Ни в коем случае работодатель не несет лично ответственности за расходы по предоставлению таких пособий, причитающихся занятым у него женщинам.

Статья 5

1. Если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право прерывать работу для этой цели на один или несколько перерывов в день, продолжительность которых устанавливается законодательством страны.

2. Перерывы в работе для кормления ребенка считаются рабочими часами и оплачиваются как таковые в тех случаях, когда это регулируется законодательством или в соответствии с ним; в тех же случаях, когда этот вопрос регулируется коллективными договорами, положение определяется соответствующим договором.

Статья 6

Когда женщина находится в отпуске по беременности и родам, предоставляемом ей согласно положениям статьи 3, приказ о ее увольнении, отданный работодателем во время ее отсутствия или срок исполнения которого совпадает с ее отсутствием, является незаконным.

Статья 7

1. Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может с помощью приложенного к документу о ратификации заявления предусмотреть изъятия из применения настоящей Конвенции в отношении:

а) некоторых категорий непромышленных работ;

b) работ, выполняемых на сельскохозяйственных предприятиях (кроме плантаций);

с) домашнего наемного труда, выполняемого в частных хозяйствах;

d) надомниц;

e) транспортных учреждений по перевозке пассажиров или грузов по морю.

2. Категории работ или предприятий, в отношении которых используются положения пункта 1 настоящей статьи, указываются в заявлении, сопровождающем документ о ратификации.

3. Всякий Член Организации, делающий подобное заявление, может в любое время аннулировать его полностью или частично посредством нового заявления.

4. Каждый Член Организации, в отношении которого вступило в силу заявление, сделанное в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, сообщает в своем ежегодном докладе о применении настоящей Конвенции о состоянии своего законодательства и практики в отношении работ и предприятий, на которые в силу сделанного заявления распространяется пункт 1 настоящей статьи, и о том, в какой мере проведена в жизнь Конвенция или предполагается провести ее в жизнь в отношении данных работ и предприятий.

5. По истечении пятилетнего периода с момента первоначального вступления настоящей Конвенции в силу Административный Совет Международного Бюро Труда представит Конференции специальный доклад о применении этих изъятий, содержащий предложения о мерах, которые, по его мнению, следует принять в этом отношении.

Статья 8

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 9

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция будет вступать в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 10

1. Заявления, направленные Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с пунктом 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:

a) территорий, в отношении которых данный Член Организации обязуется применять положения Конвенции без изменений;

b) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;

с) территорий, на которых Конвенция не будет применяться, и в этом случае — причин, по которым она не будет применяться;

d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах а и в пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении в силу подпунктов b, с и d пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации сможет в период, в течение которого настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 12, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о настоящем положении на определенных территориях.

Статья 11

1. Заявления, направленные Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с пунктами 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывают, будут ли положения Конвенции применяться на данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Соответствующие Член или Члены Организации или международная власть могут посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права использовать изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Соответствующие Член или Члены Организации или международная власть в период, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 12, могут направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения этой Конвенции-

Статья 12

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок после истечения упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, определенном в настоящей статье.

Статья 13

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о рати-

фикации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 14

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 15

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о полном или частичном пересмотре этой Конвенции.

Статья 16

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 12, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.8. КОНВЕНЦИЯ (105) ОБ УПРАЗДНЕНИИ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 5 июня 1957 года на свою сороковую сессию, рассмотрев вопрос о принудительном труде, являющийся четвертым пунктом повестки дня сессии, учитывая положения Конвенции 1930 года о принудительном труде, принимая во внимание, что Конвенция 1926 года о рабстве предусматривает, что будут приняты все необходимые меры для того, чтобы обязательный или принудительный труд не привел к условиям, аналогичным рабству, и что Дополнительная конвенция 1956 года об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, предусматривает полную отмену долговой кабалы и крепостной зависимости, принимая во внимание, что Конвенция 1949 года о защите заработной платы предусматривает своевременную выплату заработной платы и запрещает применение каких-либо систем оплаты труда, лишаящих работников реальной возможности ухода с работы, постановив принять дополнительные предложения относительно отмены некоторых видов принудительного или обязательного труда, являющихся нарушением прав человека, упомянутых в Уставе Организации Объединенных Наций и провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1957 года об упразднении принудительного труда:

Статья 1

Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме:

а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

б) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

с) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;

д) в качестве средства наказания за участие в забастовках;

е) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Статья 2

Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется принять эффективные меры для немедленной и полной отмены тех видов принудительного или обязательного труда, которые перечислены в статье 1 настоящей Конвенции.

Статья 3

* Дата вступления в силу: 17 января 1959 года.

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 4

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 5

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 6

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 7

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 8

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 9

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 5, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.9. КОНВЕНЦИЯ (111) О ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 4 июня 1958 года на свою сорок вторую сессию, постановив принять ряд предложений о дискриминации в области труда и занятий, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимая во внимание, что в Филадельфийской декларации провозглашается, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей, считая далее, что дискриминация представляет собой нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека, принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1958 года о дискриминации области труда и занятий:

Статья 1

1. В целях настоящей Конвенции термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим Членом по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

2. Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

* Дата вступления в силу: 15 июня 1960 года

3. В целях настоящей Конвенции термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также оплату и условия труда.

Статья 2

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

Статья 3

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется методами, соответствующими национальным условиям и практике:

а) стремиться обеспечить сотрудничество организаций работодателей и работников, а также других надлежащих органов в деле содействия принятию и соблюдению этой политики;

б) ввести такое законодательство и поощрять такие образовательные программы, которые смогут обеспечить принятие и соблюдение этой политики;

с) отменять всякие законодательные положения и изменять всякие административные инструкции или практику, несовместимые с этой политикой;

д) проводить установленную политику в области труда под непосредственным контролем государственной власти;

е) обеспечивать соблюдение установленной политики в деятельности учреждений по профессиональному ориентированию, профессиональному обучению и трудоустройству под руководством государственной власти;

ф) указывать в своем ежегодном докладе о применении Конвенции на мероприятия, проведенные согласно упомянутой политике, и на достигнутые с помощью этих мероприятий результаты.

Статья 4

Любые меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения или доказано, что оно занимается деятельностью, подрывающей безопасность государства, не считаются дискриминацией при условии, что заинтересованное лицо имеет право обращения в компетентный орган, созданный в соответствии с национальной практикой.

Статья 5

1. Особые мероприятия по защите и помощи, предусмотренные в других принятых Международной Конференцией Труда конвенциях и рекомендациях, не считаются дискриминацией.

2. Каждый Член Организации может по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, установить, что любые другие особые мероприятия, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи, не будут считаться дискриминацией.

Статья 6

Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, обязуется применять ее на территориях вне метрополии в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 10

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 11

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 12

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о

применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 13

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусматривается обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 9, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.10. КОНВЕНЦИЯ (115) О ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ ОТ ИОНИЗИРУЮЩЕЙ РАДИАЦИИ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 1 июня 1960 года на свою сорок четвертую сессию, постановив принять ряд предложений о защите работников от ионизирующей радиации, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать второго дня июня месяца тысяча девятьсот шестидесятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1960 года о защите от радиации:

Раздел I. Общие положения

Статья 1

Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется ввести ее в силу с помощью законодательства, сводов практических правил или других соответствующих мер. При применении положений настоящей Конвенции компетентные органы власти консультируются с представителями работодателей и работников.

Статья 2

1. Настоящая Конвенция распространяется на все виды деятельности, влекущие воздействие ионизирующей радиации на работников в процессе их работы.

2. Настоящая Конвенция не распространяется на радиоактивные вещества, как открытые, так и закрытые, а также на аппаратуру, генерирующую ионизирующую радиацию, которые в силу ограниченных доз возможно получаемой от них ионизирующей радиации, исключаются из сферы применения ее положений

* Дата вступления в силу: 17 июня 1962 года.

согласно одному из предусмотренных в статье 1 методов введения в силу настоящей Конвенции.

Статья 3

1. В свете новейших знаний применяются все необходимые меры для обеспечения эффективной защиты работников в отношении их здоровья и безопасности труда от ионизирующей радиации.

2. С этой целью принимаются соответствующие правила и меры и сообщаются данные, необходимые для обеспечения эффективной защиты.

3. Для обеспечения такой эффективной защиты:

a) меры для защиты работников от ионизирующей радиации, принятые заинтересованным Членом Организации после ратификации Конвенции, соответствуют положениям настоящей Конвенции;

b) заинтересованный Член Организации в возможно более короткий срок изменяет меры защиты, принятые им до ратификации настоящей Конвенции, с тем чтобы они соответствовали положениям последней, и содействует такому изменению других мер защиты, существовавших до ратификации;

c) заинтересованный Член Организации при ратификации Конвенции направляет Генеральному Директору Международного Бюро Труда заявление, в котором указывается, каким образом и к каким категориям работников применяются положения Конвенции, а также сообщает о любом прогрессе в этой области в своих докладах о применении настоящей Конвенции;

d) по истечении трехлетнего срока с момента первоначального вступления в силу настоящей Конвенции Административный Совет Международного Бюро Труда представляет Конференции специальный доклад о применении подпункта b) настоящего пункта, с такими предложениями, какие он сочтет целесообразными для принятия дальнейших мер в этой области.

Раздел II. Мероприятия по защите

Статья 4

Указанные в статье 2 виды деятельности организуются и осуществляются с таким расчетом, чтобы обеспечить защиту, предусматриваемую настоящим разделом Конвенции.

Статья 5

Прилагаются все усилия к тому, чтобы ограничить воздействие ионизирующей радиации на работников до возможно минимального уровня, и все заинтересованные стороны избегают всякого воздействия радиации, не являющегося неизбежным.

Статья 6

1. Максимально допустимые дозы ионизирующей радиации, которые могут излучаться внешними или внутренними по отношению к организму источниками, и максимально допустимые количества радиоактивных веществ, которые могут попадать в организм, устанавливаются для различных категорий работников в соответствии с положениями раздела I настоящей Конвенции.

2. Такие максимально допустимые дозы и количества постоянно пересматриваются в свете новых знаний.

Статья 7

1. Соответствующие уровни облучения устанавливаются согласно статье 6 для работников, непосредственно занятых на работе, связанной с радиацией, и входящих в следующие возрастные группы:

- а) 18 лет и старше;
- б) моложе 18 лет.

2. Ни один работник моложе 16 лет не допускается к работе, связанной с ионизирующей радиацией.

Статья 8

Соответствующие уровни облучения устанавливаются в соответствии со статьей 6 для работников, которые не заняты непосредственно на работе, связанной с радиацией, но которые находятся или проходят в местах, где они могут подвергаться воздействию ионизирующей радиации или радиоактивных веществ.

Статья 9

1. Применяются соответствующие предупреждающие сигналы, указывающие на наличие опасности ионизирующей радиации. Работникам предоставляется всевозможная необходимая в этой связи информация.

2. Все работники, непосредственно занятые на работе, связанной с ионизирующей радиацией, соответственно инструктируются как до, так и во время работы относительно мер предосторожности, которые они должны соблюдать для защиты своего здоровья и безопасности, а так же о причинах, вызывающих необходимость в такой защите.

Статья 10

Законодательством требуется оповещение в установленном им порядке о работе, во время которой работники подвергаются воздействию ионизирующей радиации.

Статья 11

Осуществляется соответствующее наблюдение за работниками и за рабочими местами для измерения уровня действия ионизирующей радиации и радиоактивных веществ на работников, с тем чтобы проверить соблюдение установленных уровней.

Статья 12

Все работники, непосредственно занятые на работе, связанной с радиацией, проходят соответствующее медицинское освидетельствование непосредственно до или вскоре после приема на такую работу, а впоследствии подвергаются периодическому медицинскому освидетельствованию через соответствующие промежутки времени.

Статья 13

С помощью одного из упомянутых в статье 1 методов введения в силу настоящей Конвенции определяются случаи, при которых, в силу характера или степени облучения или сочетания того и другого, немедленно принимаются следующие меры:

- а) работник подвергается соответствующему медицинскому освидетельствованию;
- б) работодатель уведомляет об этом компетентный орган власти, согласно инструкциям этого органа;

с) лица, компетентные в области защиты от радиации, обследуют условия, в которых работник выполняет свою работу;

д) работодатель принимает все необходимые меры по устранению причин и последствий этих случаев на основании технических и медицинских заключений.

Статья 14

Ни один работник не допускается к работе или к продолжению работы, в результате которой он может подвергнуться воздействию ионизирующей радиации, когда это противоречит авторитетному медицинскому заключению.

Статья 15

Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется обеспечить контроль соответствующими инспекционными службами за применением положений Конвенции или удостовериться в том, что необходимая инспекция осуществляется.

Раздел III. Заключительные положения

Статья 16

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 17

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 18

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении пятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте пятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в пять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого пятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 19

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 20

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 21

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном ли частичном пересмотре.

Статья 22

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусматривается обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 18, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции, настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.11. КОНВЕНЦИЯ (122) О ПОЛИТИКЕ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 17 июня 1964 года на свою сорок восьмую сессию, принимая во внимание, что Филадельфийская декларация признает торжественное обязательство Международной Организации Труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью достижение полной занятости и повышению жизненного уровня, и что в Преамбуле к Уставу Международной Организации Труда предусматривается борьба с безработицей и гарантия заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни, принимая во внимание далее, что в силу Филадельфийской декларации в обязанность Международной Организации Труда входит изучение и рассмотрение влияния экономических и финансовых аспектов политики на политику в области занятости в свете провозглашенной в этой Декларации основной цели, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных

* Дата вступления в силу: 15 июля 1966 года.

возможностей», принимая во внимание, что во Всеобщей декларации прав человека предусматривается, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы», учитывая существующие международные трудовые конвенции и рекомендации, имеющие прямое отношение к политике в области занятости, и в особенности Конвенцию и Рекомендацию 1948 года о службах занятости; Рекомендацию 1949 года о профессиональном ориентировании, Рекомендацию 1962 года о профессиональном обучении и Конвенцию и Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, принимая во внимание, что эти акты должны быть включены в более широкие рамки международной программы экономического развития на основе полной, продуктивной и свободно избранной занятости, постановив принять ряд предложений, относящихся к политике в области занятости, что является частью восьмого пункта повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму конвенции, принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот шестьдесят четвертого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1964 года о политике в области занятости:

Статья 1

1. В целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый Член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

2. Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:

- a) имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;
- b) такая работа была как можно более продуктивной;
- c) существовала свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого работника получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного происхождения или социального происхождения.

3. Эта политика учитывает надлежащим образом стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, и она осуществляется с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике.

Статья 2

С помощью методов, соответствующих национальным условиям, и в той мере, в какой позволяют эти условия, каждый Член Организации:

- a) определяет и периодически пересматривает в рамках координированной экономической и социальной политики меры, которые необходимо принять для достижения целей, указанных в статье 1;
- b) предпринимает такие шаги, какие могут быть необходимы для применения этих мер, включая, в тех случаях, когда это целесообразно, разработку программ.

Статья 3

При применении настоящей Конвенции представители кругов, заинтересованных в предполагаемых мерах, в частности представители работодателей и работников, привлекаются к консультациям в отношении политики в области занятости, для того чтобы полностью учесть их опыт и мнение и заручиться их полным сотрудничеством в формулировании и поддержке такой политики.

Статья 4

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 5

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 6

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 7

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 8

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 9

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включить в повестку дня Конференции вопрос о ее полном ли частичном пересмотре.

Статья 10

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусматривается обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 6, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции, настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.12. КОНВЕНЦИЯ (138) О МИНИМАЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1973 года на свою пятьдесят восьмую сессию, постановив принять ряд предложений о минимальном возрасте для приема на работу, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, принимая во внимание положения Конвенции 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве, Конвенции 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте, Конвенция 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков и Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, считая, что настало время для разработки общего акта по этому вопросу, который постепенно заменил бы существующие акты, применимые к ограниченным экономическим секторам, с целью достижения полного упразднения детского труда, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят третьего года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте:

Статья 1

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

Статья 2

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, указывает в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, минимальный возраст для приема на работу в пределах своей территории и на транспортных средствах, зарегистрированных на его территории; при условии соблюдения положений статей 4 – 8 настоящей Конвенции, ни один подросток моложе этого возраста не допускается на работу по найму или на другую работу по любой профессии.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может впоследствии, при помощи дополнительных заявлений, уведомлять Генерального Директора Международного Бюро Труда о том, что он устанавливает более высокий минимальный возраст, чем тот, который был установлен ранее.

* Дата вступления в силу: 19 июня 1976 года.

3. Минимальный возраст, определяемый на основе пункта 1 настоящей статьи, не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет.

4. Независимо от положений параграфа 3 настоящей статьи, Член Организации, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, может, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный.

5. Каждый Член Организации, установивший возраст в четырнадцать лет как минимальный в соответствии с положениями предыдущего пункта, включает в свои отчеты о выполнении настоящей Конвенции, представляемые согласно статье 22 Устава Международной Организации Труда, заявление о том:

- a) что причины, вызвавшие такое решение, не изменились; или
- b) что он отказывается от своего права воспользоваться нижеследующими положениями, начиная с определенной даты.

Статья 3

1. Минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже восемнадцати лет.

2. Те виды работы по найму или другой работы, к которым применяется пункт 1 настоящей статьи, определяются национальными законами или правилами, или компетентными органами власти после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют.

3. Несмотря на положения пункта 1 настоящей статьи, национальное законодательство или правила или компетентные органы власти могут, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, разрешать работу по найму или другой вид работы лиц в возрасте не моложе шестнадцати лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

Статья 4

1. По мере необходимости компетентный орган власти может, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, исключать из сферы применения настоящей Конвенции ограниченные категории работы по найму или другой работы, в отношении которых возникают особые и существенные проблемы, связанные с применением.

2. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в своем первом докладе о применении Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, перечисляет все категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, и в последующих докладах сообщает о положении своего законодательства и практики связи с такими исключен-

ными категориями и о том, в какой степени уже применяются или предполагается применять положения Конвенции в отношении таких категорий.

3. Работа по найму или другая работа, охватываемые статьей 3 настоящей Конвенции, не исключаются из сферы применения Конвенции в силу настоящей статьи.

Статья 5

1. Член Организации, экономика и административный аппарат которого недостаточно развиты, может, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, вначале ограничить сферу применения настоящей Конвенции.

2. Каждый Член Организации, который применяет положения пункта 1 настоящей статьи, перечисляет в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, те отрасли экономической деятельности или те типы предприятий, к которым он будет применять положения настоящей Конвенции.

3. Положения Конвенции применяются как минимум к работе в: шахтах и карьерах, обрабатывающей промышленности; строительстве; службах электро-, газо- и водоснабжения; санитарно-технической службе; транспорте, складах и службах связи; а также на плантациях и других сельскохозяйственных предприятиях, производящих продукцию главным образом для коммерческих целей, но исключая семейные или мелкие хозяйства, производящие продукцию для местного потребления и не использующие регулярно наемных работников.

4. Каждый Член Организации, ограничивший сферу применения настоящей Конвенции в соответствии с положениями данной статьи:

а) сообщает в своих докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, об общем положении в отношении работы по найму или другой работы подростков и детей в отраслях деятельности, исключенных из сферы применения настоящей Конвенции, и о любом прогрессе, осуществленном на пути к более широкому применению положений настоящей Конвенции;

б) может в любое время официально расширить сферу применения Конвенции через заявление об этом, направленное Генеральному Директору Международного Бюро Труда.

Статья 6

Настоящая Конвенция не применяется к работе, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях, или к работе, выполняемой лицами в возрасте по крайней мере четырнадцати лет на предприятиях, если такая работа выполняется в соответствии с условиями, установленными компетентными органами власти, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и является неотъемлемой частью:

а) курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки;

б) одобренной компетентным органом власти программы профессиональной подготовки, осуществляемой в основном или полностью на предприятии;

с) программы профессиональной ориентации, направленной на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки.

Статья 7

1. Национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от тринадцати до пятнадцати лет для легкой работы, которая:

а) не кажется вредной для их здоровья или развития; и

б) не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

2. Национальным законодательством или правилами может также допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте по крайней мере пятнадцати лет, но еще не завершивших обязательного школьного образования, при условии соблюдения требований подпунктов *а)* и *б)* пункта 1 настоящей статьи.

3. Компетентный орган власти определяет те отрасли деятельности, в которых прием на работу по найму или на другую работу может допускаться в соответствии с пунктами 1 и 2 настоящей статьи, и устанавливает продолжительность рабочего времени и условия, в которых может выполняться такая работа по найму или другая работа.

4. Независимо от положений пунктов 1 и 2 настоящей статьи, Член Организации, применяющий положения пункта 4 статьи 2, может, на необходимый ему срок, заменить в пункте 1 возрасты двенадцать и четырнадцать лет на возрасты тринадцать и пятнадцать лет, а в пункте 2 настоящей статьи – возраст четырнадцать лет на возраст пятнадцать лет.

Статья 8

1. Компетентный орган власти, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, может, путем выдачи разрешений, допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу, предусмотренного в статье 2 настоящей Конвенции, для таких целей, как участие в художественных выступлениях.

2. Выдаваемые таким образом разрешения ограничивают продолжительность рабочего времени и устанавливают условия, в которых может выполняться работа по найму или другая работа.

Статья 9

1. Компетентным органом власти принимаются все необходимые меры, в том числе определение соответствующих наказаний, для обеспечения эффективного проведения в жизнь положений настоящей Конвенции.

2. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются лица, ответственные за соблюдение положений, обеспечивающих выполнение Конвенции.

3. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются реестры или другие документы, которые должны вестись и предоставляться работодателем; такие реестры или документы указывают

фамилии и возраст или дату рождения, должным образом удостоверенные, если это возможно, лиц моложе восемнадцати лет, нанятых работодателем или работающих на него.

Статья 10

1. На условиях, предусмотренных в данной статье, настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенцию 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенцию 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве, Конвенцию 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте, Конвенцию 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенцию (пересмотренную) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенцию (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенцию (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенцию 1959 года о минимальном возрасте рыбаков и Конвенцию 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы.

2. Вступление в силу настоящей Конвенции не приведет к закрытию для ратификации Конвенции (пересмотренную) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков или Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы.

3. Конвенция 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенция 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенция 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве и Конвенция 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте будут закрыты для дальнейшей ратификации, когда все стороны этих Конвенций согласятся с этим, ратифицировав настоящую Конвенцию, или заявив об этом Генеральному Директору Международного Бюро Труда.

4. Когда обязательства настоящей Конвенции принимаются:

а) Членом Организации, являющимся стороной Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности;

б) в отношении непромышленных работ, определенных в Конвенции 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Членом Организации, являющимся стороной этой Конвенции, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах;

с) в отношении непромышленных работ, определенных в Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Членом Организации, являющимся стороной этой Конвенции, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, это автоматически влечет за собой немедленную денонса-

цию Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах;

d) в отношении морской работы, Членом Организации, являющимся стороной Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, или Член Организации уточняет, что статья 3 настоящей Конвенции применяется в отношении морской работы, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море;

e) в отношении морского рыболовства, Членом Организации, являющимся стороной Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, или Член Организации уточняет, что статья 3 настоящей Конвенции применяется в отношении морского рыболовства, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков;

f) Членом Организации, являющимся стороной Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже минимального возраста, установленного в соответствии с вышеуказанной Конвенцией 1965 года, или Член Организации уточняет, что этот возраст применяется при допуске на подземные работы в шахтах в силу статьи 3 настоящей Конвенции, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, если и когда настоящая Конвенция вступит в силу.

5. Принятие обязательств настоящей Конвенции:

a) влечет за собой денонсацию Конвенции 1919 года о минимальном возрасте в промышленности в соответствии со статьей 12 этой Конвенции;

b) в отношении сельского хозяйства, влечет за собой денонсацию Конвенции 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве в соответствии со статьей 9 этой Конвенции;

c) в отношении работы в море, влечет за собой денонсацию Конвенции 1920 года о минимальном возрасте для работы в море в соответствии со статьей 10 этой Конвенции и Конвенции 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте в соответствии со статьей 12 этой Конвенции, если и когда настоящая Конвенция вступит в силу.

Статья 11

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 12

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 13

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 14

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 15

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 16

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 17

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 13, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.13. КОНВЕНЦИЯ (148) О ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА, ВЫЗЫВАЕМОГО ЗАГРЯЗНЕНИЕМ ВОЗДУХА, ШУМОМ И ВИБРАЦИЕЙ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 1 июня 1977 года на свою шестьдесят третью сессию, отмечая положения соответствующих международных конвенций и рекомендаций, в частности: Рекомендации 1953 года об охране здоровья работников; Рекомендации 1959 года о службах здравоохранения на предприятии; Конвенции и Рекомендации 1960 года о защите от радиации; Конвенции и Рекомендации 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями; Конвенции 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма; Конвенции и Рекомендации 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях; Конвенции и Рекомендации 1971 года о бензоле; Конвенции и Рекомендации 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях, постановив принять ряд предложений по вопросу о производственной среде: загрязнение воздуха, шум и вибрация, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцатого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация):

Раздел 1. Сфера применения и определения

Статья 1

1. Настоящая Конвенция применяется ко всем отраслям экономической деятельности.

2. Член Организации, который ратифицирует настоящую Конвенцию, может, после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, исключить из сферы применения настоящей Конвенции отдельные отрасли экономической деятельности, в отношении которых ее применение вызывает особые проблемы, имеющие существенный характер.

3. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в первом докладе о применении Конвенции, представляемом согласно статье 22 Устава Международной Организации Труда, перечисляет отрасли, которые могли быть исключены в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, и в последующих докладах сообщает о состоянии своего законодательства и своей практики в отношении исключенных отраслей, а также

* Дата вступления в силу: 11 июля 1979 года.

о том, в какой степени Конвенция проведена в действие или проведение ее предполагается в отношении таких отраслей.

Статья 2

1. Каждый Член Организации может, после консультаций с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, принимать обязательства, предусмотренные настоящей Конвенцией, отдельно в отношении:

- а) загрязнения воздуха;
- б) шума;
- с) вибрации.

2. Каждый Член Организации, который не берет на себя обязательств настоящей Конвенции в отношении одного или более риска, сообщает об этом в своем документе о ратификации и обосновывает это в первом докладе о применении настоящей Конвенции, представляемом согласно статье 22 Устава МОТ; он указывает в последующих докладах о состоянии своего законодательства и практики в отношении исключенной категории или категорий риска, а также о том, в какой степени Конвенция проводится в действие или проведение ее предполагается в отношении каждой такой категории риска.

3. Каждый Член Организации, который при ратификации не принял обязательств, предусмотренных настоящей Конвенцией в отношении всех категорий риска, впоследствии, когда он сочтет, что обстоятельства позволяют это, информирует Генерального Директора Международного Бюро Труда о том, что он принимает обязательства, предусмотренные настоящей Конвенцией в отношении одной или нескольких ранее исключенных категорий.

Статья 3

В целях настоящей Конвенции:

а) понятие «загрязнение воздуха» охватывает любое загрязнение воздуха веществами, независимо от их физического состояния, которые являются вредными для здоровья или опасными в другом отношении;

б) понятие «шум» охватывает любой звук, который может вызвать потерю слуха или быть вредным для здоровья или опасным в другом отношении;

с) понятие «вибрация» охватывает любую вибрацию, передаваемую человеческому телу твердыми телами, и которая является вредной для здоровья или опасной в другом отношении.

Раздел 2. Общие положения

Статья 4

1. Национальное законодательство или правила предписывает, что должны приниматься меры, направленные на предупреждение и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, а также на защиту от этих рисков.

2. Положения относительно практического применения таких предписанных мер могут приниматься путем технических норм, сводов практических правил или путем других соответствующих методов.

Статья 5

1. Применяя положения настоящей Конвенции, компетентный орган власти действует после консультаций с наиболее представительными заинтересованными организациями работодателей и работников.

2. Представители работодателей и работников привлекаются к разработке положений относительно практического применения мер, предписанных в соответствии со статьей 4.

3. Предусматриваются возможно более тесное сотрудничество на всех уровнях между работодателями и работниками в отношении применения мер, предписанных в соответствии с настоящей Конвенцией.

4. Представителям работодателей и работников предприятия предоставляется возможность сопровождать инспекторов при осуществлении ими контроля за применением мер, предписанных в соответствии с настоящей Конвенцией, если, по мнению инспекторов, в свете инструкций общего характера компетентного органа власти, это не нанесет ущерба эффективности контроля.

Статья 6

1. Работодатели несут ответственность за применение предписанных мер.

2. Если два или несколько работодателей одновременно осуществляют деятельность на одном рабочем месте, они обязаны сотрудничать с целью применения предписанных мер, не нанося ущерба ответственности каждого работодателя за здоровье и безопасность своих работников. В соответствующих обстоятельствах компетентный орган власти предписывает общие процедуры для осуществления такого сотрудничества.

Статья 7

1. Работники обязаны соблюдать правила техники безопасности, направленные на профилактику и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, а также на защиту от них.

2. Работники или их представители имеют право давать предложения, получать информацию и профессиональную подготовку и обращаться в соответствующие органы для обеспечения защиты от профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах.

Раздел 3. Меры профилактики и защиты

Статья 8

1. Компетентный орган власти устанавливает категории, позволяющие определять опасность вредного воздействия загрязнения воздуха, шума и вибрации на рабочих местах и, в случае необходимости, указывает на основе этих критериев допустимые уровни воздействия.

2. При разработке таких критериев и установлении допустимых уровней воздействия компетентный орган власти принимает во внимание мнение технически компетентных лиц, назначенных наиболее представительными заинтересованными организациями работодателей и работников.

3. Эти критерии и допустимые уровни воздействия регулярно устанавливаются, дополняются и пересматриваются в свете современных национальных и международных знаний и данных, учитывая, по мере возможности, любое увели-

чение профессионального риска в результате одновременного воздействия нескольких вредных факторов на рабочем месте.

Статья 9

По мере возможности, на рабочих местах устраняется любой риск, вызываемый загрязнением воздуха, шумом и вибрацией:

- а) при помощи технических мер, применяемых к новым установкам или процессам в ходе проектирования или сооружения, или добавляемых к существующим установкам или процессам; или, если это невозможно,
- б) при помощи дополнительных организационных мер.

Статья 10

Если меры, принимаемые согласно статье 9, не приводят к снижению загрязнения воздуха, шума и вибрации на рабочих местах до уровней, указанных в статье 8, работодатель обеспечивает работников соответствующими средствами индивидуальной защиты и содержит их в надлежащем состоянии. Работодатель не требует от работника выполнения работы без средств индивидуальной защиты, предоставляемых согласно настоящей статье.

Статья 11

1. Состояние здоровья работников, которые подверглись или могут подвергнуться профессиональному риску, вызываемому загрязнением воздуха, шумом или вибрацией на рабочих местах, контролируется через соответствующие промежутки времени на условиях и при обстоятельствах, определяемых компетентным органом власти. Такой контроль включает предварительное медицинское обследование перед назначением на работу и периодические осмотры, согласно тому, как это определено компетентным органом власти.

2. Заинтересованные работники не несут никаких расходов в связи с контролем, предусмотренным в пункте 1 настоящей статьи.

3. Если нахождение работника на рабочем месте, где он подвергается воздействию загрязнения воздуха, шума или вибрации противопоказано с медицинской точки зрения, должны быть предприняты все меры, чтобы в соответствии с национальной практикой и условиями перевести заинтересованного работника на другое подходящее место работы или сохранить его доход с помощью мер социального обеспечения или любых других мер.

4. Меры, принимаемые для осуществления настоящей Конвенции, не должны неблагоприятно отражаться на правах работников, предоставляемых на основании законодательства о социальном обеспечении или о социальном страховании.

Статья 12

Компетентный орган власти извещается о применении процессов, веществ, механизмов и оборудования, определяемых компетентным органом власти, которые подвергают работников профессиональным рискам вследствие загрязнения воздуха, шума и вибрации на рабочих местах и, в случае необходимости, компетентный орган власти может на установленных условиях разрешать или запрещать их применение.

Статья 13

Все заинтересованные лица:

а) получают достаточную и соответствующую информацию о потенциальном профессиональном риске на рабочих местах вследствие загрязнения воздуха, шума и вибрации;

б) получают достаточные и соответствующие инструкции, касающиеся имеющихся средств предупреждения и ограничения этих рисков, а также защиты от этих рисков.

Статья 14

Принимаются, с учетом национальных условий и ресурсов, меры для содействия проведению исследований в области профилактики и ограничения рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах.

Раздел 4. Меры по применению

Статья 15

В соответствии с порядком и в обстоятельствах, определяемых компетентным органом власти, работодатель должен назначать компетентное лицо или пользоваться помощью компетентной службы вне предприятия, или службы, общей для нескольких предприятий, для решения вопросов, касающихся профилактики и ограничения загрязнения воздуха, шума и вибрации на рабочих местах.

Статья 16

Каждый Член Организации:

а) законодательно или любым другим методом в соответствии с национальной практикой и условиями принимает необходимые меры, включая соответствующие меры наказания, для проведения в действие положений настоящей Конвенции;

б) поручает соответствующим инспекционным службам контроль за применением положений настоящей Конвенции или проверяет, что надлежащая инспекция проводится.

Раздел 5. Заключительные положения

Статья 17

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 18

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 19

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее в целом или в отношении одной или более категорий рисков, указанных в статье 2 настоящей Конвенции, посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда

для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 20

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации. Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 21

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 22

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 23

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 19, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается, во всяком случае, в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.14. КОНВЕНЦИЯ (150) О РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ ТРУДА: РОЛЬ, ФУНКЦИИ И ОРГАНИЗАЦИЯ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 7 июня 1978 года на свою шестьдесят четвертую сессию, отмечая положения существующих международных конвенций и рекомендаций в области труда, в частности Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве, Конвенции 1948 года об организации службы занятости, в которых предусматривается осуществление некоторых конкретных видов деятельности, относящихся к урегулированию вопросов труда, считая желательным принять акты, устанавливающие руководящие принципы относительно всей системы по регулированию вопросов труда, напоминая о положениях Конвенции 1964 года о политике в области занятости и Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов; напоминая также о цели создания полной и должным образом вознаграждаемой занятости и подтверждая необходимость того, чтобы программы регулирования вопросов труда были направлены на достижение этой цели и на осуществление целей указанных Конвенций, признавая необходимость полного соблюдения автономии организаций работодателей и работников, напоминая в этой связи о положениях существующих международных конвенций и рекомендаций в области труда, гарантирующих право на объединение, организацию и ведение коллективных переговоров, и в частности Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию и Конвенцию 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, запрещающих всякое вмешательство государственных органов власти, которое бы ограничивало эти права или препятствовало их законному осуществлению, и считая, что организации работодателей и работников играют главную роль в осуществлении целей экономического, социального и культурного прогресса, постановив принять ряд предложений относительно регулирования вопросов труда: роль, функции и организация, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1978 года о регулировании вопросов труда:

Статья 1

В целях настоящей Конвенции:

а) термин “регулирование вопросов труда” означает деятельность по государственному управлению в области национальной трудовой политики;

б) термин “система по регулированию вопросов труда” охватывает все государственные административные органы, несущие ответственность за регулирование вопросов труда и/или занимающиеся этими вопросами — независимо от того, являются ли они министерствами, ведомствами или другими государственными учреждениями, включая полугосударственные и региональные или местные уч-

* Дата вступления в силу: 11 октября 1980 года.

реждения или любую другую форму децентрализованной администрации — а также любую организационную структуру, созданную для координации деятельности таких органов и для обеспечения консультаций с работодателями и работниками и их организациями, а также их участия в деятельности этих органов.

Статья 2

Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может, в соответствии с национальным законодательством или правилами или национальной практикой, передавать или поручать определенную сферу деятельности в области регулирования вопросов труда неправительственным организациям, в частности организациям работодателей и работников или, при необходимости, представителям работодателей и работников.

Статья 3

Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может рассматривать отдельные области своей национальной трудовой политики как вопросы, которые, в соответствии с национальным законодательством или правилами или национальной практикой, регулируются путем использования прямых переговоров между организациями работодателей и работников.

Статья 4

Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обеспечивает методом, отвечающим национальным условиям, организацию и эффективное функционирование на своей территории системы по регулированию вопросов труда, функции и обязанности которой должным образом скоординированы.

Статья 5

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, проводит соответствующие национальным условиям мероприятия для обеспечения в рамках системы по регулированию вопросов труда консультаций, сотрудничества и переговоров между государственными органами власти и наиболее представительными организациями работодателей и работников или, при необходимости, представителями работодателей и работников.

2. В той мере, насколько это совместимо с национальным законодательством и правилами и национальной практикой, такие меры проводятся на национальном, региональном и местном уровнях, а также на уровне различных секторов экономической деятельности.

Статья 6

1. Компетентные органы в рамках системы по регулированию вопросов труда несут, в случае необходимости, ответственность за подготовку, проведение, координацию, проверку и пересмотр национальной трудовой политики или участвуют в перечисленных видах деятельности, а в сфере регулирования вопросов труда они являются в пределах компетенции государственной администрации инструментом подготовки и применения законов и правил, через которые осуществляется такая политика.

2. В частности, с учетом соответствующих международных трудовых норм, эти органы:

а) участвуют в подготовке, проведении, координации, проверке и пересмотре национальной политики в области занятости, в соответствии с национальным законодательством и правилами и национальной практикой;

б) изучают и обследуют положение полностью и не полностью занятых, а также безработных, учитывая национальное законодательство и правила и национальную практику относительно условий труда и трудовой жизни и условий занятости, указывают на недостатки и нарушения в таких условиях и представляют предложения относительно средств их исправления;

с) предоставляют свои услуги работодателям и работникам и их соответствующим организациям, в соответствии с национальным законодательством или правилами или практикой, с целью содействия — на национальном, региональном и местном уровнях, а также на уровне различных секторов экономической деятельности — эффективным консультациям и сотрудничеству между государственными органами власти и учреждениями и организациями работодателей и работников, а также между такими организациями;

д) предоставляют работодателям и работникам и их соответствующим организациям, по их просьбе, технические советы.

Статья 7

Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, содействует, если национальные условия этого требуют в целях удовлетворения потребностей возможно самого большого числа работников и в той мере, в какой такая деятельность еще не предусмотрена, расширению, и если это необходимо — поэтапно, функций системы по регулированию вопросов труда так, чтобы включить в нее деятельность, осуществляемую в сотрудничестве с другими компетентными органами, касающуюся условий труда и трудовой жизни таких категорий работников, которые по закону не являются лицами, работающими по найму, а именно:

а) арендаторов, не использующих постороннюю рабочую силу, издольщиков и аналогичных категорий сельскохозяйственных работников;

б) лиц, работающих не по найму, не использующих постороннюю рабочую силу, занятых в неформальном секторе, как он понимается в национальной практике;

с) членов кооперативов и предприятий, управляемых работниками;

д) лиц, работающих согласно обычаям или традициям.

Статья 8

В той мере, в какой это отвечает национальному законодательству и правилам и национальной практике, компетентные органы в системе по регулированию вопросов труда участвуют в подготовке национальной политики, касающейся международных связей в области труда, в представлении государства в этой области, а также в подготовке мер, которые следует принять на национальном уровне в этих целях.

Статья 9

В целях должной координации функций и обязанностей системы по регулированию вопросов труда согласно национальному законодательству или правилам или национальной практике, министерство труда или любой другой аналогичный

орган имеет средства для выяснения, действительно ли полугосударственные учреждения, которые могут нести ответственность за осуществление конкретных функций по регулированию вопросов труда, а также любые региональные или местные учреждения, которым могут быть переданы такие функции, осуществляют свою деятельность в соответствии с национальным законодательством и правилами и выполняют задачи, порученные им.

Статья 10

1. Персонал системы по регулированию вопросов труда состоит из лиц, имеющих соответствующую квалификацию для выполнения порученной им работы, которые имеют доступ к профессиональной подготовке, необходимой для такой работы, и которые независимы от ненадлежащего внешнего влияния.

2. Такой персонал имеет статус, материальные средства и финансовые ресурсы, необходимые для эффективного выполнения своих обязанностей.

Статья 11

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 12

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 13

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 14

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 15

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 16

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 17

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 13, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.



7.15. КОНВЕНЦИЯ (155) О БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЕ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЕ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 3 июня 1981 года на свою шестьдесят седьмую сессию, постановив принять ряд предложений по безопасности и гигиене труда и производственной среде, что является шестым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать второго дня июня месяца тысяча девятьсот восемьдесят первого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1981 года о безопасности и гигиене труда:

Раздел 1. Сфера применения и определения

Статья 1

1. Настоящая Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности.

* Конвенция 155. Дата вступления в силу: 11 августа 1983 года.

2. Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, по консультации по возможности на более раннем этапе с заинтересованными представительными организациями работодателей и работников может исключать, частично или полностью, из сферы ее применения отдельные отрасли экономической деятельности такие, как морское судоходство или рыболовство, в отношении которых возникают особые проблемы.

3. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в своем первом докладе о ее применении, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, перечисляет отдельные категории работников, которые могут быть исключены в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, излагая причины такого исключения и указывая меры, принятые по обеспечению достаточной защиты работников в исключенных отраслях, и в последующих докладах сообщает о любом расширении сферы применения.

Статья 2

1. Настоящая Конвенция распространяется на всех работников, работающих в отраслях экономической деятельности, к которым применяются ее положения.

2. Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, по консультации по возможности на более раннем этапе с заинтересованными представительными организациями работодателей и работников может исключать, частично или полностью, из сферы ее применения отдельные категории работников, в отношении которых возникают особые трудности.

3. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в своем первом докладе о ее применении, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, перечисляет отдельные категории работников, которые могут быть исключены в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, излагая причины такого исключения, и в своих последующих докладах сообщает о любом расширении сферы применения.

Статья 3

Для целей настоящей Конвенции:

а) термин “отрасли экономической деятельности” включает все отрасли, где работники работают по найму, в том числе государственную службу;

б) термин “работники” распространяется на всех работающих по найму, в том числе на работающих в государственном секторе;

с) термин “рабочее место” означает все места, где работникам необходимо находиться или куда им необходимо следовать в связи с их работой, и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя;

д) термин “правила” включает все положения, которым компетентный орган или органы придали силу закона;

е) термин “здоровье” в отношении труда означает не только отсутствие болезни или недуга; он включает также влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда.

Раздел 2. Принципы национальной политики

Статья 4

1. Каждый Член Организации в соответствии с национальными условиями и практикой и по консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды.

2. Цель такой политики — предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде.

Статья 5

При проведении политики, предусмотренной в статье 4 настоящей Конвенции, принимаются во внимание, в той степени, в какой они оказывают влияние на безопасность и гигиену труда и производственную среду, следующие основные сферы деятельности:

а) разработка, испытание, выбор, замена, монтаж, размещение, использование и обслуживание материальных элементов труда (рабочих мест, производственной среды, инструментов, механизмов и оборудования, химических, физических и биологических веществ и агентов, трудовых процессов);

б) связь между материальными элементами труда и лицами, которые выполняют работу или контролируют ее, а также приспособление механизмов, оборудования, рабочего времени, организации труда и трудовых процессов к физическим и психическим свойствам работников;

с) профессиональная подготовка, в том числе необходимая последующая подготовка, квалификация и стимулирование лиц, занятых в том или ином качестве обеспечением соответствующего уровня безопасности и гигиены труда;

д) связь и сотрудничество на уровне рабочей группы и предприятия и на любом другом соответствующем уровне до национального уровня включительно;

е) защита работников и их представителей от дисциплинарных мер в результате предпринятых ими надлежащим образом действий в соответствии с политикой, указанной в статье 4 настоящей Конвенции.

Статья 6

При разработке политики, предусмотренной в статье 4 настоящей Конвенции, указываются соответствующие функции и обязанности государственных органов, работодателей, работников и других лиц в области безопасности и гигиены труда, при этом учитываются как вспомогательный характер таких обязанностей, так и национальные условия и практика.

Статья 7

В соответствующие сроки пересматривается положение в области безопасности и гигиены труда и производственной среды — полностью или только отдельные аспекты — с целью определения основных проблем, выявления эффективных методов их решения и очередности принятия мер, а также оценки результатов.

Раздел 3. Мероприятия на национальном уровне

Статья 8

Каждый Член Организации путем законодательства либо правил или любым другим способом, соответствующим национальным условиям и практике, и по

консультации с заинтересованными представительными организациями работодателей и работников принимает меры, необходимые для осуществления положений статьи 4 настоящей Конвенции.

Статья 9

1. Проведение в жизнь законодательства и правил по безопасности и гигиене труда и производственной среде обеспечивается надлежащей и соответствующей системой инспекции.

2. Система контроля проведения в жизнь предусматривает принятие надлежащих санкций в случае нарушения законодательства и правил.

Статья 10

Принимаются меры по консультированию работодателей и работников для оказания им помощи в выполнении правовых обязательств.

Статья 11

Для проведения в жизнь политики, предусмотренной в статье 4 настоящей Конвенции, компетентный орган или органы обеспечивают постепенное выполнение следующих функций:

а) определение, если характер и степень опасностей требуют этого, условий, регулирующих проектирование, строительство и планировку предприятий, ввод их в эксплуатацию, значительное их переоборудование и изменение назначения, а также безопасность используемого в ходе работы технического оборудования, и применение процедур, установленных компетентными органами;

б) определение производственных процессов, веществ и агентов, контакт с которыми необходимо запретить, ограничить или поставить в зависимость от разрешения или контроля компетентного органа или органов; принимаются во внимание опасности для здоровья, возникающие в результате одновременного контакта с несколькими веществами или агентами;

с) установление и применение процедур объявления работодателями, и когда это необходимо, страховыми учреждениями и другими непосредственно заинтересованными органами или лицами о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях, а также представление ежегодных статистических данных о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях;

д) проведение расследований, когда несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания или любое повреждение здоровья, возникающие в ходе работы или в связи с ней, свидетельствуют о серьезном положении;

е) ежегодная публикация информации о принятых мерах в соответствии с политикой, указанной в статье 4 настоящей Конвенции, о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и о всех других повреждениях здоровья, возникающих в ходе работы или в связи с ней;

ф) применение или расширение, с учетом национальных условий и возможностей, систем изучения химических, физических или биологических агентов с точки зрения опасности для здоровья работников.

Статья 12

В соответствии с национальным законодательством и практикой принимаются меры в целях обеспечения того, чтобы лица, которые занимаются разработкой,

изготовлением, ввозом, поставкой или передачей механизмов, оборудования или веществ для профессионального использования:

а) убеждались в той мере, насколько это обоснованно и практически осуществимо, что механизмы, оборудование или вещества не представляют угрозы безопасности и здоровью лиц, правильно пользующихся ими;

б) представляли информацию о правильном монтаже и использовании механизмов и оборудования, а также о правильном применении веществ, и об опасностях, связанных с использованием механизмов и оборудования, и о вредных свойствах химических веществ, физических и биологических агентов или продуктов, а также инструктировали о том, как следует избегать известных опасностей;

с) проводили изучение и исследования или любым другим способом следили за развитием научно-технических знаний, необходимых для выполнения положений пунктов а) и б) настоящей статьи.

Статья 13

Работнику, оставившему работу, который имел достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья, обеспечивается в соответствии с национальными условиями и практикой защита от необоснованных последствий.

Статья 14

В соответствии с национальными условиями и практикой принимаются меры для содействия включению вопросов безопасности и гигиены труда и производственной среды в программы образования и профессиональной подготовки на всех уровнях, в том числе в программы высшего технического, медицинского и профессионального образования, для удовлетворения потребностей всех работников в области профессиональной подготовки.

Статья 15

1. В целях обеспечения согласованности политики, указанной в статье 4 настоящей Конвенции, и мер по ее проведению каждый Член Организации, по консультации как можно ранее с наиболее представительными организациями работодателей и работников, а также при необходимости с другими органами принимает соответствующие национальным условиям и практике меры по обеспечению необходимой координации между различными органами и организациями, уполномоченными осуществлять положения разделов II и III настоящей Конвенции.

2. Эти меры включают создание центрального органа, если этого требуют обстоятельства и позволяют национальные условия и практика.

Раздел 4. Мероприятия на уровне предприятия

Статья 16

1. Работодатели должны обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью.

2. Работодатели должны обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем химические, биологические и физические вещества и агенты были безопасными для здоровья, когда принимаются соответствующие защитные меры.

3. Работодатели должны, в случае необходимости, предоставлять соответствующие защитные одежду и средства, чтобы предотвратить, насколько это обоснованно и практически осуществимо, возникновение несчастных случаев или вредных последствий для здоровья.

Статья 17

В случаях, когда два или более предприятия одновременно осуществляют деятельность на одном месте работы, они сотрудничают в деле применения положений настоящей Конвенции.

Статья 18

Работодатели должны, когда это необходимо, принимать меры при возникновении аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи.

Статья 19

На уровне предприятия принимаются меры, в соответствии с которыми:

a) работники в ходе выполнения работы сотрудничают с работодателем в деле выполнения последним возложенных на него обязательств;

b) представители работников на предприятии сотрудничают с работодателем в области безопасности и гигиены труда;

c) представители работников на предприятии получают надлежащую информацию о мерах по обеспечению их безопасности и охраны здоровья, принятых работодателем, и могут консультироваться со своими представительными организациями по такой информации при условии неразглашения коммерческой тайны;

d) работники и их представители на предприятии получают надлежащую подготовку в области безопасности и гигиены труда;

e) работники или их представители или их представительные организации на предприятии наделяются в соответствии с национальным законодательством и практикой полномочиями рассматривать все аспекты безопасности и гигиены труда, связанные с их работой, и работодатели консультируют их по этим аспектам; для этой цели по обоюдному согласию на предприятие могут быть приглашены внештатные технические советники;

f) работник немедленно извещает своего непосредственного начальника о любой ситуации, о которой у него есть достаточное основание полагать, что она создает непосредственную и серьезную угрозу его жизни или здоровью; до тех пор, пока работодатель, в случае необходимости, не принял мер по ее устранению, он не может требовать, чтобы работники возобновили работу, где по-прежнему сохраняется непосредственная и серьезная опасность для жизни или здоровья.

Статья 20

Сотрудничество работодателей и работников и/или их представителей на предприятии является основным элементом организационных и других мер, принимаемых во исполнение положений статей 16—19 настоящей Конвенции.

Статья 21

Работники не несут никаких расходов в связи с мерами по технике безопасности и гигиене труда.

Раздел 5. Заключительные положения

Статья 22

Настоящая Конвенция не пересматривает какие-либо существующие международные конвенции или рекомендации по труду.

Статья 23

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 24

1. Настоящая Конвенция имеет связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступит в силу через двенадцать месяцев после даты регистрации Генеральным Директором документов о ратификации двух Членов Организации

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 25

1. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Для каждого Члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 26

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, направленных ему Членами Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученной им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 27

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех документах о ратификации и актах о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 28

В случаях, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 29

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции, влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 25, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии вступления в силу новой, пересматривающей конвенции;

б) со дня вступления в силу новой, пересматривающей конвенции, настоящая Конвенция закрыта для ратификации Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех Членов Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.



7.16. КОНВЕНЦИЯ (159) О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 1 июня 1983 года на свою шестьдесят девятую сессию, принимая к сведению существующие международные нормы, содержащиеся в Рекомендации 1955 года о переквалификации инвалидов и в Рекомендации 1975 года о развитии людских ресурсов, отмечая, что со времени принятия Рекомендации 1955 года о переквалификации инвалидов произошли значительные изменения в понимании реабилитационных потребностей, в охвате и организации служб реабилитации, а также в законодательстве и практике многих Членов Организации по вопросам, входящим в сферу действия упомянутой Рекомендации, учитывая, что 1981 год был провозглашен Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций Международным годом инвалидов под лозунгом «Полное участие и равенство» и что всеобъемлющая Всемирная программа действий в отношении инвалидов должна проводить эффективные меры на международном и национальном уровнях по осуществлению целей «полного участия» инвалидов в социальной жизни и развитии, а также «равенства», считая, что эти изменения обусловили целесообразность принятия новых международных норм по этому вопросу, которые особо принимали бы во внимание необходимость обеспечить равенство обращения и возможностей для всех категорий инвалидов как в сельских, так и в городских районах, в занятости и социальной интеграции, постановив принять ряд предложений по профессиональной реабилитации, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцатого числа июня месяца тысяча девятьсот восемьдесят

* Дата вступления в силу: 20 июня 1985 года.

третьего года следующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов.

Раздел I. Определения и сфера применения

Статья 1

1. Для целей настоящей Конвенции термин «инвалид» означает лицо, возможности которого получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе значительно ограничены в связи с надлежащим образом подтвержденным физическим или психическим дефектом.

2. Для целей настоящей Конвенции каждый Член Организации считает задачей профессиональной реабилитации обеспечение инвалиду возможности получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе, способствуя тем самым его социальной интеграции или реинтеграции.

3. Положения настоящей Конвенции применяются каждым Членом Организации посредством мер, которые соответствуют национальным условиям и не противоречат национальной практике.

4. Положения настоящей Конвенции распространяются на все категории инвалидов.

Раздел II. Принцип профессиональной реабилитации и политика занятости в отношении инвалидов

Статья 2

Каждый Член Организации в соответствии с национальными условиями, практикой и возможностями разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает национальную политику в области профессиональной реабилитации и занятости инвалидов.

Статья 3

Указанная политика направлена на то, чтобы соответствующие меры по профессиональной реабилитации распространялись на все категории инвалидов, а также на содействие возможностям занятости инвалидов на свободном рынке труда.

Статья 4

Указанная политика основана на принципе равенства возможностей инвалидов и работников в целом. Соблюдается равенство обращения и возможностей для работников мужчин и женщин, являющихся инвалидами. Специальные позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей для инвалидов и других работников, не считаются дискриминационными в отношении других работников.

Статья 5

Проводятся консультации с представительными организациями работодателей и работников по осуществлению указанной политики, в том числе мер, которые необходимо принять для содействия сотрудничеству и координации государственных и частных органов, занимающихся профессиональной реабилитацией. Проводятся также консультации с представительными организациями инвалидов и по делам инвалидов.

Раздел III. Меры на национальном уровне по развитию служб профессиональной реабилитации и занятости инвалидов

Статья 6

Каждый Член Организации путем законов или правил, или любым другим методом, соответствующим национальным условиям и практике, принимает такие меры, которые могут быть необходимы для осуществления положений статей 2, 3, 4 и 5 настоящей Конвенции.

Статья 7

Компетентные органы принимают меры с целью организации и оценки служб профессиональной ориентации, профессионального обучения, трудоустройства, занятости, а также других связанных с ними служб, чтобы инвалиды имели возможность получать, сохранять работу и продвигаться по службе; существующие службы для работников в целом используются там, где это возможно и целесообразно, с необходимой адаптацией.

Статья 8

Принимаются меры для содействия созданию и развитию служб профессиональной реабилитации и занятости инвалидов в сельских районах и в отдаленных местностях.

Статья 9

Каждый Член Организации ставит целью обеспечивать подготовку и наличие консультантов по реабилитации и другого, имеющего соответствующую квалификацию персонала, отвечающего за профессиональную ориентацию, профессиональное обучение, трудоустройство и занятость инвалидов.

Раздел IV. Заключительные положения

Статья 10

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 11

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступит в силу через двенадцать месяцев после даты регистрации Генеральным Директором документов о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 12

1. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Для каждого Члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впо-

следствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 13

1. Генеральный директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, направленных ему Членами Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 14

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех документах о ратификации и актах о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 15

В случаях, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 16

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 12, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех Членов Организации, которые ратифицировали ее но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.



7.17. КОНВЕНЦИЯ (162) ОБ ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ АСБЕСТА*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 4 июня 1986 года на свою семьдесят вторую сессию, отмечая соответствующие международные конвенции и рекомендации по труду и, в частности, Конвенцию и

* Дата вступления в силу: 16 июня 1989 года.

Рекомендацию 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях, Конвенцию и Рекомендацию 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация), Конвенцию и Рекомендацию 1981 года о безопасности и гигиене труда, Конвенцию и Рекомендацию 1985 года о службах гигиены труда, пересмотренный в 1980 году список профессиональных заболеваний, прилагаемый к Конвенции 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма, а также «Свод практических правил по охране труда при использовании асбеста»[♦], опубликованный Международным Бюро Труда в 1984 году, в котором установлены принципы национальной политики и деятельности на национальном уровне, постановив принять ряд предложений об охране труда при использовании асбеста, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот восемьдесят шестого года следующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1986 года об асбесте.

Раздел 1. Сфера применения и определения

Статья 1

1. Настоящая Конвенция охватывает все виды деятельности, связанные с воздействием асбеста на работников в процессе работы.

2. Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может после консультаций с соответствующими наиболее представительными организациями работодателей и работников и на основании оценки опасностей для здоровья и принятых мер безопасности исключать из сферы применения некоторых положений Конвенции отдельные отрасли экономической деятельности или отдельные предприятия, если он убежден, что в их применении к этим отраслям или предприятиям нет необходимости.

3. Компетентный орган, принимая решение об исключении отдельных отраслей экономической деятельности или отдельных предприятий, принимает во внимание частоту, продолжительность и уровень воздействия, а также вид работы и условия труда на рабочем месте.

Статья 2

Для целей настоящей Конвенции:

а) термин «асбест» означает волокнистую форму минералов из класса силикатов, принадлежащую к горным минералам группы серпентина, т. е. хризотил (белый асбест) и группы амфибола, т. е. актинолит, амозит (коричневый асбест, куммингтонит-грунерит), антофиллит, крокидолит (голубой асбест), тремолит, или любые иные соединения, содержащие один или более из этих элементов;

б) термин «асбестовая пыль» означает содержащиеся в воздухе частицы асбеста или осевшие частицы асбеста, которые могут подняться в воздух производственной среды;

с) термин «содержащаяся в воздухе асбестовая пыль» означает, в целях измерения, частицы пыли, измеряемые гравиметрическим или иным эквивалентным методом;

[♦] Охрана труда при использовании асбеста: Свод практических правил, опубликованный Международным Бюро Труда (Женева, МБР, 1984 год).

d) термин «респирабельные асбестовые волокна» означает асбестовые волокна, диаметр которых менее 3 мкм, а отношение длины волокна к его диаметру более чем 3:1. Только волокна, длина которых более 5 мкм, принимаются во внимание в целях измерения;

e) термин «воздействие асбеста» означает воздействие на производстве находящихся в воздухе респирабельных асбестовых волокон или асбестовой пыли, источником которых является асбест или минералы, материалы или асбестосодержащие изделия;

f) термин «работники» включает в себя членов производственных кооперативов;

g) термин «представители работников» означает представителей работников, которые признаны как таковые национальным законодательством или практикой в соответствии с Конвенцией 1971 года о представителях работников.

Раздел 2. Общие принципы

Статья 3

1. Национальным законодательством или правилами предписываются меры, которые следует принимать для предупреждения, контроля и защиты работников в связи с воздействием опасных для здоровья факторов, возникающих при работе с асбестом.

2. Национальное законодательство и правила, разработанные во исполнение пункта 1 настоящей статьи, периодически пересматриваются с учетом технического прогресса и достижений в области научных знаний.

3. Компетентный орган может санкционировать временные частичные изъятия из мер, предписанных во исполнение пункта 1 настоящей статьи, на условиях и в пределах сроков, определяемых после консультаций с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников.

4. Разрешая частичные изъятия из мер во исполнение пункта 3 настоящей статьи, компетентный орган обеспечивает принятие необходимых мер предосторожности для охраны здоровья работников.

Статья 4

Компетентный орган консультируется с наиболее представительными заинтересованными организациями работодателей и работников относительно мер, которые следует принять для приведения в действие положений настоящей Конвенции.

Статья 5

1. Соблюдение законодательства и правил, принятых во исполнение статьи 3 настоящей Конвенции, обеспечивается надлежащей и соответствующей системой инспекции.

2. Национальное законодательство или правила предусматривают необходимые меры, включая соответствующие санкции с целью обеспечения эффективного соблюдения и выполнения положений настоящей Конвенции.

Статья 6

1. Предприниматели несут ответственность за выполнение предписанных мер.

2. В случае, когда два или более работодателей одновременно осуществляют свою деятельность в одной рабочей зоне, они сотрудничают в целях выполнения предписанных мер, не уменьшая ответственности каждого работодателя за охрану

здоровья и безопасность труда работающих у него работников. Компетентный орган власти предписывает, в случае необходимости, общие принципы такого сотрудничества.

3. Работодатели в сотрудничестве со службами безопасности и гигиены труда после консультаций с соответствующими представителями работников разрабатывают порядок действий на случай аварийных ситуаций.

Статья 7

Работники обязаны, в рамках своей ответственности, выполнять инструкции по безопасности и гигиене труда, касающиеся предупреждения, контроля и защиты от воздействия вредных для здоровья факторов, возникающих при работе с асбестом,

Статья 8

Предприниматели и работники или их представители осуществляют, по возможности, самое тесное сотрудничество на всех уровнях на предприятии при осуществлении мер, предписанных настоящей Конвенцией.

Раздел 3. Защитные и профилактические меры

Статья 9

Национальное законодательство или правила, принятые во исполнение статьи 3 настоящей Конвенции, предусматривают предупреждение воздействия асбеста или защиты от него с помощью одной или более из следующих мер:

а) установление для работы, при которой может иметь место воздействие асбеста, правил, предписывающих соответствующие технические меры защиты и методы работы, включая гигиену рабочего места;

б) установление специальных правил и процедур, включая разрешение на использование асбеста или некоторых его разновидностей, или некоторых асбестосодержащих изделий, или проведение некоторых производственных процессов.

Статья 10

В тех случаях, когда необходимо защитить здоровье работников и это технически осуществимо, национальное законодательство или правила предусматривают одну или более из следующих мер:

а) замену асбеста или некоторых его разновидностей, или асбестосодержащих изделий там, где это возможно, другими материалами или изделиями, или альтернативными технологическими процессами, которые компетентный орган считает на основе научной оценки как безвредные или представляющие меньшую опасность для здоровья;

б) полное или частичное запрещение использования асбеста или некоторых его разновидностей, или асбестосодержащих изделий в некоторых производственных процессах.

Статья 11

1. Применение крокидолита и изделий, содержащих это волокно, запрещается.

2. Компетентный орган имеет полномочия разрешать, после консультаций с соответствующими наиболее представительными организациями работодателей и работников, частичные изъятия из предусмотренного в пункте 1 настоящей статьи запрета, если замена практически неосуществима, при условии, что принимаются меры, обеспечивающие, чтобы здоровье работников не ставилось под угрозу.

Статья 12

1. Распыление всех видов асбеста запрещается.

2. Компетентный орган власти имеет полномочия разрешать, после консультаций с соответствующими наиболее представительными организациями работодателей и работников, частичные исключения из предусмотренного в пункте 1 настоящей статьи запрета, если применение альтернативных методов практически неосуществимо, при условии, что принимаются меры, обеспечивающие, чтобы здоровье работников не ставилось под угрозу.

Статья 13

Национальное законодательство и правила предусматривают, что работодатели в соответствии с порядком и в пределах, определенных компетентным органом, извещают его об определенных видах работ, связанных с воздействием асбеста.

Статья 14

Предприятия, добывающие и поставляющие асбест, а также производящие и поставляющие содержащие его изделия, несут ответственность за должную маркировку тары и, если необходимо, изделия, причем эта маркировка должна, согласно предписаниям компетентного органа, производиться на таком языке и таким способом, чтобы заинтересованные работники и потребители легко понимали ее.

Статья 15

1. Компетентный орган предписывает предельно допустимые уровни воздействия на работников асбеста или другие критерии воздействия для оценки производственной среды.

2. Предельно допустимые уровни или другие критерии воздействия устанавливаются, периодически пересматриваются и обновляются в свете технического прогресса и расширения научно-технических знаний.

3. На всех рабочих местах, где работники подвергаются воздействию асбеста, работодатель принимает все соответствующие меры, чтобы предотвратить или контролировать попадание асбестовой пыли в воздух и обеспечивать, чтобы соблюдались предельно допустимые уровни или другие критерии воздействия, а также сократить воздействие до уровня настолько низкого, насколько это практически осуществимо.

4. Если меры, принимаемые во исполнение положений пункта 3 настоящей статьи, не приводят к снижению воздействия асбеста до предельно допустимых уровней или не отвечают другим критериям воздействия, указанным во исполнение пункта 1 настоящей статьи, работодатель обеспечивает, эксплуатирует и заменяет, если необходимо, без расходов со стороны работников должную респираторную защитную технику и специальную защитную одежду, в зависимости от обстоятельств. Респираторные защитные устройства соответствуют нормам, установленным компетентным органом, и используется только как дополнительная, временная, крайне необходимая или исключительная мера, а не как альтернатива техническому контролю.

Статья 16

Каждый работодатель несет ответственность за разработку и осуществление практических мер по предупреждению и контролю за воздействием асбеста на работающих на предприятии его работников, а также о защите от вредных факторов, возникающих при работе с асбестом.

Статья 17

1. Снос оборудования или сооружения, содержащих хрупкие асбестосодержащие изоляционные материалы, а также очистка от асбеста зданий или сооружений, где асбест может оказаться в воздухе, осуществляются только работодателями или подрядчиками, которые признаны компетентным органом, как имеющие квалификацию для выполнения такой работы в соответствии с положениями настоящей Конвенции, и которые получили полномочия для выполнения такой работы.

2. Работодатель или подрядчик обязаны до начала работ по сносу подготовить рабочий план, уточняющий меры, которые необходимо принять, включая меры, направленные на:

- a) обеспечение работников всей необходимой защитой;
- b) ограничение выделения асбестовой пыли в воздух; и
- c) обеспечение удаления асбестосодержащих отходов в соответствии со статьей 19 настоящей Конвенции.

3. С работниками или их представителями проводятся консультации относительно рабочего плана, указанного в пункте 2 настоящей статьи.

Статья 18

1. В случаях, когда личная одежда работников может оказаться загрязненной асбестовой пылью, работодатель, в соответствии с национальным законодательством или правилами и после консультаций с представителями работников, выдает соответствующую рабочую одежду, которую нельзя носить вне рабочего места.

2. Обработка и чистка использованной рабочей и специальной защитной одежды осуществляются, согласно требованию компетентного органа, в контролируемых условиях в целях предупреждения выделения асбестовой пыли.

3. Национальное законодательство или правила запрещают уносить домой рабочую и специальную защитную одежду и средства индивидуальной защиты,

4. Работодатель несет ответственность за чистку, поддержание в надлежащем состоянии и хранение рабочей одежды, специальной защитной одежды и средств индивидуальной защиты.

5. Работодатель предоставляет, по мере возможности, работникам, подвергшимся воздействию асбеста, возможности для умывания, принятия ванны или душа в рабочей зоне.

Статья 19

1. В соответствии с национальным законодательством и практикой работодателя удаляют асбестосодержащие отходы таким образом, чтобы не ставилось под угрозу здоровье соответствующих работников, включая тех, кто обрабатывает асбестосодержащие отходы, или населения, проживающего вблизи предприятия.

2. Компетентные органы и работодатели принимают соответствующие меры для предотвращения загрязнения окружающей среды асбестовой пылью, выделяющейся в результате производственного процесса.

Раздел 4. Наблюдение за производственной средой и за состоянием здоровья работников

Статья 20

1. В случае необходимости защиты здоровья работников работодатель измеряет концентрацию содержащейся в воздухе рабочей зоны асбестовой пыли и контролирует воздействие асбеста на работников через промежутки времени и применяя методы, указанные компетентным органом власти.

2. Результаты контроля за производственной средой и за воздействием асбеста на работников хранятся в течение предписанного компетентным органом срока.

3. Соответствующие работники и их представители, а также службы инспекции имеют доступ к этим данным.

4. Работники или их представители имеют право требовать проведения контроля за окружающей средой и обращаться к компетентному органу в связи с результатами контроля.

Статья 21

1. Работники, подвергающиеся или подвергшиеся воздействию асбеста, в соответствии с национальным законодательством и практикой, проходят такие медицинские осмотры, которые необходимы для наблюдения за состоянием их здоровья в связи с воздействием этого вредного производственного фактора и для диагностики профессиональных заболеваний, вызванных воздействием асбеста.

2. Контроль за состоянием здоровья работников в связи с использованием асбеста не влечет за собой потери в заработках для них. Он осуществляется бесплатно и, по мере возможности, проводится в рабочее время.

3. Работники должным и соответствующим образом информируются о результатах медицинских осмотров и получают индивидуальные консультации относительно состояния их здоровья в связи с производственной деятельностью.

4. Если продолжение работы, связанной с воздействием асбеста, считается с медицинской точки зрения нежелательным, предпринимаются, в соответствии с национальными практикой и условиями, все меры для обеспечения соответствующим работникам других средств сохранения их дохода.

5. Компетентный орган разрабатывает систему уведомления о профессиональных заболеваниях, вызываемых асбестом.

Раздел 5. Информирование и обучение

Статья 22

1. Компетентный орган после консультаций и в сотрудничестве с заинтересованными наиболее представительными организациями работодателей и работников проводит соответствующие мероприятия с целью содействия распространению информации и просвещения всех соответствующих лиц о вредных для здоровья факторах, возникающих при контакте с асбестом, и о методах их предупреждения и контроля за ними

2. Компетентный орган обеспечивает, чтобы работодатели имели в письменном виде основные принципы и процедуры, касающиеся мер относительно обучения и периодического инструктажа работников по вопросам опасного воздействия асбеста, методов его предупреждения и борьбы с ним.

3. Работодатель обеспечивает, чтобы все работники, которые подвергаются или могут подвергаться воздействию асбеста, были информированы о вредных факторах, связанных с их работой, получали инструкции относительно профилактических мер и правильных методов работы и получали постоянное обучение в этих областях.

Раздел 6. Заключительные положения

Статья 23

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 24

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступит в силу через двенадцать месяцев после даты регистрации Генеральным Директором документов о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 25

1. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Для каждого Члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 26

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, направленных ему Членами Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 27

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие

сведения о всех документах о ратификации и актах о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 28

В случаях, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 29

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 25, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех Членов Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.



7.18. КОНВЕНЦИЯ (167) О БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЕ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ*

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 1 июня 1988 года на свою семьдесят пятую сессию, принимая во внимание соответствующие международные конвенции и рекомендации по труду и, в частности, Конвенцию и Рекомендацию 1937 года по технике безопасности в строительстве, Рекомендацию 1937 года о сотрудничестве в деле предотвращения несчастных случаев в строительной промышленности, Конвенцию и Рекомендацию 1960 года о защите от радиации, Конвенцию и Рекомендацию 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями, Конвенцию и Рекомендацию 1967 года о максимальном грузе, Конвенцию и Рекомендацию 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях, Конвенцию и Рекомендацию 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация), Конвенцию и Рекомендацию 1981 года о технике безопасности и гигиене труда, Конвенцию и Рекомендацию 1985 года о службах гигиены труда, Конвенцию и Рекомендацию 1986 года об охране труда при использовании асбеста и пересмотренный в 1980 году перечень профессиональных заболеваний, приводимый в приложении к Конвенции 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма, постановив принять

* Дата вступления в силу: 11 января 1991 года.

ряд предложений о безопасности и гигиене труда в строительстве, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцатого дня июня месяца тысяча девятьсот восемьдесят восьмого года следующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве.

Раздел 1. Сфера применения и определения

Статья 1

1. Настоящая Конвенция охватывает все виды строительной деятельности, а именно строительство, гражданское строительство, монтажные и демонтажные работы, включая любые процессы, операции или транспортировку на строительной площадке, от подготовки площадки до завершения объекта.

2. Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может, после консультаций с наиболее представительными организациями заинтересованных работодателей и работников, где таковые существуют, исключать из сферы применения Конвенции или из сферы применения некоторых ее положений отдельные отрасли экономической деятельности или отдельные предприятия, в отношении которых возникают особые проблемы существенного характера, при условии обеспечения безопасной и здоровой рабочей среды.

3. Настоящая Конвенция охватывает также лиц, работающих не по найму, означенных как таковые в национальных законодательствах или правилах.

Статья 2

Для целей настоящей Конвенции:

а) термин «строительство» охватывает:

i). строительные работы, включая земляные работы и возведение, конструктивные изменения, реставрационные работы, капитальный и текущий ремонт (включая чистку и покраску) и снос всех видов зданий или сооружений;

ii). гражданское строительство, включая земляные работы и возведение, конструктивные изменения, капитальный и текущий ремонт и снос, например, аэропортов, причалов, гаваней, внутренних водных путей, плотин, защитных сооружений по берегам рек и морей и вблизи зон обвалов, автомобильных дорог и шоссе, железных дорог, мостов, тоннелей, виадуков и объектов, связанных с предоставлением услуг, таких как коммуникации, дренаж, канализация, водоснабжение и энергоснабжение;

iii). монтаж и демонтаж зданий и сооружений из элементов заводского производства, а также производство сборных элементов на строительной площадке;

б) термин «строительная площадка» означает любую площадку, на которой осуществляются какие-либо процессы или операции, указанные в пункте а),

с) термин «рабочее место» означает любое место, где работники должны находиться или куда они должны направляться для выполнения своей работы и которое находится под контролем работодателя, как он определен в пункте е);

д) термин «работник» означает любое лицо, работающее в строительстве;

е) термин «работодатель» означает:

i). любое физическое или юридическое лицо, которое использует труд одного или более работников на строительной площадке; и

ii). в зависимости от обстоятельств, генерального подрядчика, подрядчика или субподрядчика;

f) термин «компетентное лицо» означает лицо, обладающее должной квалификацией, например соответствующей подготовкой, достаточными знаниями, опытом и навыками для безопасного выполнения конкретной работы. Компетентные органы власти могут определять соответствующие критерии для назначения таких лиц и обязанности, которые должны выполнять такие лица;

g) термин «подмости» означает любую временную конструкцию, стационарную, подвесную и передвижную, и ее опорные компоненты, которые используются в качестве опоры для размещения людей и материалов или для обеспечения доступа на любую такую конструкцию и которые не являются «подъемным механизмом» согласно определению, данному в пункте h),

h) термин «подъемный механизм» означает любой стационарный или передвижной механизм, используемый для подъема или опускания людей или грузов;

i) термин «подъемное оборудование» означает любое оборудование или талевый трап, посредством которых груз может быть прикреплен к подъемному механизму, но которые не являются неотъемлемой частью подъемного механизма или груза.

Раздел 2. Общие положения

Статья 3

С наиболее представительными организациями заинтересованных работодателей и работников проводятся консультации относительно мер, которые следует принять для осуществления положений настоящей Конвенции.

Статья 4

Каждый Член Организации, ратифицирующей настоящую Конвенцию, обязуется, что он на основе оценки возможных рисков для безопасности и гигиены труда примет и будет сохранять в силе законодательство или правила, которые обеспечивают применение положений Конвенции.

Статья 5

1. Законодательство и правила, принятые во исполнение вышеуказанной статьи 4, могут предусматривать их практическое применение посредством технических норм или строительных правил, или иных соответствующих методов, отвечающих национальным условиям и практике.

2. Осуществляя положения вышеуказанной статьи 4 и пункта 1 настоящей статьи, каждый Член Организации должным образом учитывает соответствующие нормы, принятые признанными международными организациями в области установления норм.

Статья 6

В соответствии с процедурами, определяемыми национальным законодательством или правилами, принимаются меры для обеспечения сотрудничества между работодателями и работниками в целях содействия безопасности и гигиене труда на строительных площадках.

Статья 7

Национальные законодательство или правила предусматривают, что работодатели и лица, работающие не по найму, несут обязанность по соблюдению предписанных мер безопасности и гигиены труда на рабочем месте.

Статья 8

1. Всякий раз, когда два работодателя или более ведут одновременно работы на одной строительной площадке:

а) главный подрядчик или иное лицо или орган, осуществляющие практический контроль или несущие основную ответственность за общую деятельность на строительной площадке, несут ответственность за координацию предписанных мер, касающихся безопасности и гигиены труда и, в соответствии с национальным законодательством и правилами, за обеспечение соблюдения таких мер;

б) в той мере, насколько это совместимо с национальным законодательством и правилами, если главный подрядчик или иное лицо или орган, осуществляющие практический контроль или несущие основную ответственность за общую деятельность на строительной площадке, не присутствуют на строительной площадке, они назначают на площадке компетентное лицо или орган, имеющие полномочия и средства, необходимые для обеспечения от их имени координации и соблюдения мер, предусмотренных в подпункте а) ;

с) каждый работодатель постоянно несет ответственность за соблюдение предписанных мер в отношении работников, находящихся в его подчинении.

2. Если на одной строительной площадке работодатели или лица, работающие не по найму, осуществляют деятельность одновременно друг с другом, они обязаны сотрудничать в применении предписанных мер безопасности и гигиены труда в соответствии с положениями национального законодательства или правил.

Статья 9

Лица, ведущие проектирование и строительного объекта и планирование строительных работ, учитывают безопасность и гигиену труда работников-строителей в соответствии с национальным законодательством, правилами и практикой.

Статья 10

Национальные законодательство или правила предусматривают, что на любом рабочем месте работники имеют право и обязаны участвовать в обеспечении безопасных условий труда в той мере, в какой они контролируют оборудование и методы труда, и выражать свое мнение относительно осуществляемых рабочих процедур, если они могут влиять на безопасность и гигиену труда.

Статья 11

Национальные законодательство или правила предусматривают, что работники обязаны:

а) как можно более тесно сотрудничать с работодателем в осуществлении предписанных мер безопасности и гигиены труда;

б) проявлять разумную осторожность для обеспечения безопасности и охраны своего здоровья и здоровья других лиц, которым может быть причинен ущерб в связи с их действиями или ошибками в работе;

с) использовать предоставленные им средства и не употреблять не по назначению какие-либо средства, предназначенные для их собственной защиты или защиты других лиц;

д) немедленно информировать своего непосредственного руководителя и представителя работников, занимающихся вопросами техники безопасности, если таковые имеются, о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять определенную опасность и с которой они сами не смогут справиться должным образом;

е) выполнять предписанные меры безопасности и гигиены труда.

Статья 12

1. В национальном законодательстве или правилах предусматривается, что работник имеет право выйти из опасной зоны, если он имеет веские основания полагать, что возникает неминуемая и серьезная угроза его безопасности или его здоровью, и обязан немедленно информировать об этом своего руководителя.

2. Если возникает неминуемая угроза безопасности работников, работодатель принимает немедленные меры для прекращения работ и эвакуации работников в случае необходимости.

Раздел 3. Меры профилактики и защиты

Статья 13

Безопасность на рабочих местах

1. Принимаются все необходимые меры предосторожности для обеспечения того, чтобы рабочие места были безопасными и не ставили под угрозу безопасность и здоровье работников.

2. Обеспечиваются и содержатся в хорошем состоянии безопасные средства доступа ко всем рабочим местам и выхода со всех рабочих мест, а также обозначаются указателями, где это необходимо.

3. Принимаются все необходимые меры предосторожности для защиты лиц, находящихся на строительной площадке или в районе строительной площадки, от всех видов опасности, которые могут возникнуть на такой площадке.

Статья 14

Подмости и лестницы

1. Если работа не может быть выполнена безопасно на земле или с земли либо с какой-либо части строения или иной стационарной конструкции, обеспечиваются и содержатся в хорошем состоянии безопасные и отвечающие нормам подмости или иные в равной мере безопасные и отвечающие нормам средства.

2. При отсутствии иных безопасных средств доступа на возвышенные рабочие места, обеспечиваются отвечающие нормам прочные лестницы. Они надлежащим образом закрепляются в целях недопущения непреднамеренного смещения

3. Все подмости и лестницы изготавливаются и используются в соответствии с национальным законодательством и правилами.

4. Подмости инспектируются компетентным лицом в таких случаях и в такие сроки, которые предписаны национальным законодательством или правилами.

Статья 15

Подъемно-транспортные механизмы и подъемное оборудование

1. Каждый подъемно-транспортный механизм и элемент подъемного оборудования, включая их компоненты, крепежные приспособления, анкера и опоры:

а) должен быть правильно сконструирован и изготовлен, должен быть изготовлен из доброкачественного материала и обладать прочностью, необходимой для предназначенной цели;

б) должен надлежащим образом устанавливаться и использоваться;

с) должен содержаться в хорошем рабочем состоянии;

д) должен осматриваться компетентным лицом и испытываться в такие сроки и в таких случаях, которые предписаны национальным законодательством или правилами; результаты указанных осмотров и испытаний регистрируются;

е) должен эксплуатироваться работниками, получившими необходимую подготовку в соответствии с национальным законодательством и правилами.

2. Поднимание, опускание или перемещение людей с помощью подъемных механизмов допускается только на тех из них, которые изготовлены, установлены и используются для этих цепей в соответствии с национальным законодательством или правилами, за исключением чрезвычайных ситуаций, если они могут привести к тяжелым травмам или гибели людей и если в случае таких ситуаций возможно безопасное использование подъемного механизма.

Статья 16

Транспортное, землеройное и погрузочно-разгрузочное оборудование

1. Весь транспорт, землеройное или погрузочно-разгрузочное оборудование:

а) должны быть надлежащим образом сконструированы и изготовлены с учетом, по мере возможности, эргономических принципов;

б) должны содержаться в хорошем рабочем состоянии;

с) должны использоваться надлежащим образом;

д) должны эксплуатироваться работниками, получившими необходимую подготовку в соответствии с национальным законодательством и правилами.

2. На всех строительных площадках, где используются транспорт, землеройное или погрузочно-разгрузочное оборудование:

а) обеспечивается безопасный и отвечающий нормам доступ к нему; и

б) движение так организуется и таким образом контролируется, чтобы была обеспечена его безопасная эксплуатация.

Статья 17

Установки, механизмы, оборудование и ручной инструмент

1. Установки, механизмы и оборудование, включая ручной инструмент как немеханизированный, так и механизированный:

а) должны быть надлежащим образом сконструированы и изготовлены с учетом, по мере возможности, эргономических принципов;

б) должны содержаться в хорошем рабочем состоянии;

с) должны использоваться только для тех видов работ, для которых они предназначены, если только компетентное лицо не приходит к заключению, что их использование за рамками их конструктивных целей является безопасным;

d) должны эксплуатироваться работниками, получившими необходимую профессиональную подготовку.

2. В случае необходимости изготовитель или работодатель предоставляют необходимые инструкции по их безопасному использованию в форме, понятной для работающих.

3. Компрессорные установки и оборудование испытываются и осматриваются компетентным лицом в случаях и в сроки, которые предписаны национальным законодательством или правилами.

Статья 18

Работы на высоте, включая крыши

1. В случае необходимости оградить от опасности или, если высота сооружения или угол наклона превышают величину, которая предписана национальным законодательством или правилами, принимаются меры для предотвращения падения людей, инструмента или других предметов или материалов.

2. Если работники должны выполнять работу на крышах или около крыш или на других местах, покрытых хрупкими материалами, сквозь которые они могут упасть, принимаются меры для предотвращения непреднамеренного наступания на поверхность из хрупких материалов или проваливания сквозь них.

Статья 19

Котлованы, колодцы, земляные и подземные сооружения и тоннели

Должные меры предосторожности принимаются внутри каждого котлована, колодца, земляного или подземного сооружения или тоннеля:

a) посредством должного крепления или иным образом для ограждения от опасности, которую представляют для работников осыпание или сдвиг грунта, скальной массы или иного материала;

b) в целях ограждения от опасности, возникающей вследствие падения людей, материалов или предметов, или вследствие прорыва воды в котлованы, колодцы, земляные или подземные сооружения или тоннели;

c) для обеспечения достаточной вентиляции на каждом рабочем месте в целях поддержания необходимой для дыхания атмосферы и для ограничения до безопасного и безвредного для здоровья уровня содержания, соответствующего национальным законодательству или правилам, всевозможных дымов, газов, пара, пыли или иных примесей;

d) для обеспечения работающим возможности эвакуации в безопасную зону в случае пожара или прорыва воды, или обрушения материалов;

e) для избежания риска для работников, возникающего вследствие возможного наличия подземных факторов опасности, таких как циркуляция жидкости или давление газовых мешков, путем проведения соответствующих поисков в целях их обнаружения.

Статья 20

Перемычки и кессоны

1. Всякая перемычка и кессон:

a) должны быть надлежащей конструкции, должны быть изготовлены из надлежащего и доброкачественного материала и должны обладать необходимой прочностью;

б) должны быть оборудованы необходимыми средствами для эвакуации работников в безопасную зону в случае прорыва воды или обрушения материалов.

2. Сооружение, расположение, внесение изменений или разборка переемычки кессона производятся только под непосредственным наблюдением компетентного лица.

3. Каждая переемычка и каждый кессон инспектируются компетентным лицом через предписанные промежутки времени.

Статья 21

Работа в сжатом воздухе

1. Работа в сжатом воздухе выполняется только с соблюдением мер, предписанных национальным законодательством или правилами.

2. Работа в сжатом воздухе выполняется только работниками, физические данные которых для такой работы аттестованы посредством медицинского обследования, и в присутствии компетентного лица, наблюдающего за ведением производственных операций.

Статья 22

Несущие рамные конструкции и опалубка

1. Монтаж несущих рамных конструкций и их компонентов, опалубки, опорных конструкций и поддерживающих лесов опалубки выполняется только под наблюдением компетентного лица.

2. Принимаются надлежащие меры предосторожности в целях ограждения работающих от опасности, связанной с временной непрочностью или неустойчивостью конструкции.

3. Опалубка, опорные конструкции и поддерживающие леса опалубки должны иметь такую конструкцию, изготавливаться таким образом и содержаться в таком состоянии, чтобы они полностью выдерживали все нагрузки, которым они могут подвергаться.

Статья 23

Работа над водой

Если работа ведется над водой или в непосредственной близости от воды, надлежащим образом обеспечивается:

- а) предупреждение падения людей в воду;
- б) спасение работающих, подвергающихся опасности утонуть;
- с) безопасный транспорт в достаточном количестве.

Статья 24

Работы по сносу

Если снос каких-либо зданий или сооружений может представлять опасность для работающих или для окружающих:

а) принимаются необходимые меры предосторожности, методы и порядок операций, включая уборку отходов и остаточных материалов, в соответствии с национальным законодательством или правилами;

б) работы планируются и производятся только под наблюдением компетентного лица.

Статья 25

Освещение

Надлежащее и достаточное освещение, включая, в случае необходимости, переносное освещение, обеспечивается на каждом рабочем месте и любом другом месте строительной площадки, где может проходить работающий.

Статья 26

Электричество

1. Все электрооборудование и установки изготавливаются, устанавливаются и содержатся в надлежащем состоянии компетентным лицом и используются так, чтобы предотвращать возникновение опасности.

2. До начала строительства и в ходе него принимаются надлежащие меры для обнаружения и ограждения от опасности, которую могут представлять для работающих любые находящиеся под напряжением электрические провода или электрооборудование, которые находятся под строительной площадкой, над ней или на ней.

3. При прокладке и поддержании в надлежащем состоянии электрических кабелей и электрооборудования на строительных площадках руководствуются техническими правилами и стандартами, применяемыми на национальном уровне.

Статья 27

Взрывчатые вещества

Взрывчатые вещества хранятся, транспортируются, перемещаются и используются:

а) только в условиях, предписанных национальным законодательством или правилами; и

б) только компетентным лицом, которое принимает такие меры, которые необходимы для обеспечения того, чтобы здоровье работающих и других людей не подвергалось опасности.

Статья 28

Опасности для здоровья

1. Если работающий может подвергаться воздействию какого-либо вредного фактора химического, физического или биологического характера в таком объеме, что это может причинить ущерб его здоровью, принимаются надлежащие меры для предотвращения такого воздействия.

2. Указанные в пункте 1 предупредительные меры включают:

а) замену, по мере возможности, опасных веществ безопасными или менее опасными веществами; или

б) принятие специальных мер в отношении установок, механизмов, оборудования или технологических процессов; или

с) если соблюдение положений подпунктов а) или б) невозможно, то принимаются другие эффективные меры, включая использование средств индивидуальной защиты и защитной одежды.

3. Если от работающих требуется входение в зону, в которой могут присутствовать токсические или вредные вещества, или в атмосфере которой может быть низким содержание кислорода, или где атмосфера может быть огнеопасной, принимаются надлежащие меры для ограждения от опасности.

4. Отходы уничтожаются или иным образом удаляются со строительной площадки таким методом, который не наносит ущерб здоровью.

Статья 29

Пожарная безопасность

1. Работодатель принимает все надлежащие меры:
 - а) для избежания опасности возникновения пожара;
 - б) для быстрой и эффективной ликвидации очагов возгорания;
 - с) для обеспечения оперативной и безопасной эвакуации людей.
2. Для воспламеняющихся жидкостей, твердых веществ и газов предусматриваются достаточные и надлежащие хранилища.

Статья 30

Средства индивидуальной защиты и защитная одежда

1. Если надлежащая защита от вероятности несчастного случая или ущерба здоровью, включая пребывание в неблагоприятных условиях, не может быть обеспечена иными средствами, работодатель предоставляет и содержит в должном состоянии бесплатно для работников соответствующие средства индивидуальной защиты и защитную одежду с учетом характера работы и риска, в соответствии с предписаниями национальных законодательства или правил.

2. Работодатель предоставляет работникам необходимые средства, позволяющие им использовать средства индивидуальной защиты, и обеспечивает их должное применение.

3. Средства индивидуальной защиты и защитная одежда должны соответствовать стандартам, установленным компетентными органами, с учетом, по мере возможности, эргономических принципов.

4. От работающих требуется должное использование и содержание в исправном состоянии предоставленных им средств индивидуальной защиты и защитной.

Статья 31

Первая помощь

Работодатель несет ответственность за то, чтобы первая помощь в любое время предоставлялась обученным персоналом. Принимаются меры, обеспечивающие эвакуацию получивших травму или внезапно заболевших работников с целью оказания им медицинской помощи.

Статья 32

Санитарно-бытовые условия

1. На каждой строительной площадке или в разумном отдалении от нее обеспечивается необходимый запас доброкачественной питьевой воды.

2. На каждой строительной площадке или в разумном отдалении от нее предоставляется и обеспечивается следующее обслуживание в зависимости от числа работающих и продолжительности работ:

- а) санитарные и умывальные помещения;
- б) помещения для переодевания, хранения и сушки одежды;
- с) помещения для принятия пищи и для укрытия людей при перерывах в работе по причине неблагоприятных погодных условий.

3. Работники мужчины и женщины обеспечиваются отдельными санитарными и умывальными помещениями.

Статья 33

Информирование и обучение

Работники в надлежащей и соответствующей мере:

- а) информируются о потенциально неблагоприятных для безопасности труда и их здоровья факторах, которые могут иметься на их рабочих местах;
- б) инструктируются и получают подготовку относительно мер, имеющихся для предотвращения этих вредных факторов, борьбы с ними и защиты от них.

Статья 34

Уведомление о несчастных случаях и заболеваниях

Национальное законодательство или правила предусматривают уведомление компетентного органа власти в предписанные сроки о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

Раздел 4. Применение

Статья 35

Каждый Член Организации:

- а) принимает все необходимые меры, включая введение соответствующих санкций и исправительных мер, с целью обеспечения эффективного соблюдения положений настоящей Конвенции;
- б) обеспечивает соответствующими службами инспекции для контроля за применением мер, которые должны приниматься согласно настоящей Конвенции, и обеспечивает эти службы ресурсами, необходимыми для выполнения ими их задач, или проверяет, что соответствующая инспекция проводится.

Раздел 5. Заключительные положения

Статья 36

Настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию 1937 года о технике безопасности в строительстве.

Статья 37

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 38

1. Настоящая Конвенция связывает только тех членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.
2. Она вступит в силу через двенадцать месяцев после даты регистрации Генеральным Директором документов о ратификации двух Членов Организации.
3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 39

1. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Для каждого Члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 40

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, направленных ему Членами Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 41

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех документах о ратификации и актах о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 42

В случаях, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 43

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 39, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех Членов Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.



7.19. КОНВЕНЦИЯ (182) О ЗАПРЕЩЕНИИ И НЕМЕДЛЕННЫХ МЕРАХ ПО ИСКОРЕНЕНИЮ НАИХУДШИХ ФОРМ ДЕТСКОГО ТРУДА

Генеральная конференция Международной организации Труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 87-ю сессию 1 июня 1999 года,

считая необходимым принять новые акты для запрещения и искоренения наихудших форм детского труда в качестве главного приоритета для национальных и международных действий, включая международное сотрудничество и международную помощь, которые дополняли бы Конвенцию и Рекомендацию 1973 года о минимальном возрасте, остающиеся основополагающими актами по детскому труду,

считая, что эффективное искоренение наихудших форм детского труда требует немедленных и всесторонних действий, при которых принимаются во внимание большое значение бесплатного базового образования и необходимость освобождения детей от любой работы такого рода, а также их реабилитации и социальной интеграции, учитывая при этом нужды их семей,

напоминая о резолюции об упразднении детского труда, принятой 83-й сессией Международной конференции труда в 1996 году,

признавая, что детский труд в большой степени является следствием бедности и что долгосрочное решение этого вопроса лежит в устойчивом экономическом росте, ведущем к социальному прогрессу, в частности к искоренению бедности и всеобщему образованию,

напоминая о Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 20 ноября 1989 года,

напоминая о Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации, принятой 86-й сессией Международной конференции труда в 1998 году,

напоминая о том, что некоторые наихудшие формы детского труда охватываются другими международными актами, в частности Конвенцией 1930 года о Принудительном труде и Дополнительной конвенцией Организации Объединенных Наций 1956 года об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством,

постановив принять ряд предложений о детском труде, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего семнадцатого дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто девятого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда.

Статья 1

Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, немедленно принимает эффективные меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда.

Статья 2

Для целей настоящей Конвенции термин «ребенок» применяется ко всем лицам в возрасте до 18 лет .

Статья 3

Для целей настоящей Конвенции термин «наихудшие формы детского труда» включает:

а) все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;

б) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;

с) использование вербовку или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;

д) работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Статья 4

1. Национальное законодательство или компетентный орган определяют после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся виды работ, указанные в пункте d) статьи 3, принимая во внимание соответствующие международные нормы, в частности положения пунктов 3 и 4 Рекомендации 1999 года о наихудших формах детского труда.

2. Компетентный орган после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся выявляет места осуществления определенных таким образом видов работ.

3. Перечень определенных согласно пункту 1 настоящей статьи видов работ периодически анализируется и, по мере необходимости, пересматривается после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся.

Статья 5

Каждое государство-член после консультаций с организациями работодателей и трудящихся создает или указывает соответствующие механизмы для осуществления контроля за применением положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.

Статья 6

1. Каждое государство-член разрабатывает и осуществляет программы действий по искоренению в приоритетном порядке наихудших форм детского труда.

2. Такие программы действий разрабатываются и осуществляются после консультаций с соответствующими правительственными ведомствами и организациями работодателей и трудящихся, принимая во внимание, в случае необходимости, мнения других заинтересованных групп.

Статья 7

1. Каждое государство-член принимает все меры, необходимые для обеспечения эффективного применения и соблюдения положений, проводящих в жизнь

настоящую Конвенцию, в том числе посредством введения и применения уголовных или, в зависимости от обстоятельств, других санкций.

2. Каждое государство-член, принимая во внимание важность образования в деле искоренения детского труда, принимает в установленные сроки меры, направленные на:

- a) недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда;
- b) оказание необходимого и должного прямого содействия для прекращения занятия детей наихудшими формами детского труда, а также их реабилитации и социальной интеграции;
- c) предоставление всем детям, освобожденным от наихудших форм детского труда, доступа к бесплатному базовому образованию, а также по мере возможности и необходимости к профессионально-технической подготовке;
- d) выявление и охват детей, находящихся в особо уязвимом положении; и
- e) учет особенностей положения девочек.

3. Каждое государство-член назначает компетентный орган, ответственный за применение положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.

Статья 8

Государства-члены принимают необходимые меры с целью оказания друг другу помощи в проведении в жизнь положений настоящей Конвенции, используя для этого более широкое международное сотрудничество и/или помощь, включая поддержку социально-экономического развития, программ по борьбе с бедностью и всеобщего образования.

Статья 9

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 10

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором.

2. Она вступит в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого государства-члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 11

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследст-

вии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 12

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 13

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 14

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 15

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо членом Организации новой пересматриваемой Конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 11, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая пересматриваемая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой пересматриваемой конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех членом Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматриваемую конвенцию.



7.20. КОНВЕНЦИЯ (187) ОБ ОСНОВАХ, СОДЕЙСТВУЮЩИХ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЕ ТРУДА

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 31 мая 2006 года на свою 95-ю сессию,

признавая глобальные масштабы производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве и необходимость принятия дальнейших мер с целью их сокращения,

напоминая, что защита работников в случае общих и профессиональных заболеваний и травматизма на производстве является одной из задач Международной организации труда, предусмотренной в ее Уставе,

признавая, что случаи производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве оказывают негативное воздействие на производительность и процесс экономического и социального развития,

отмечая пункт g) раздела III Филадельфийской декларации, в соответствии с которым Международная организация труда приняла на себя торжественное обязательство способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью обеспечивать необходимую защиту жизни и здоровья трудящихся всех профессий,

памятуя о Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации,

отмечая Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Рекомендацию 1981 года о безопасности и гигиене труда (164) и другие акты Международной организации труда, имеющие отношение к основам, содействующим безопасности и гигиене труда,

напоминая, что содействие безопасности и гигиене труда является частью Программы достойного труда для всех Международной организации труда,

напоминая о Заключениях о нормотворческой деятельности МОТ в области безопасности и гигиены труда – глобальная стратегия, принятых на 91-й сессии (2003 г.) Международной конференции труда, в частности, в отношении обеспечения того, чтобы в национальных программах вопросам безопасности и гигиены труда уделялось приоритетное внимание,

подчеркивая важность постоянного развития национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда,

решив принять ряд предложений, касающихся безопасности и гигиены труда, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, и

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего пятнадцатого дня июня месяца две тысячи шестого года следующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.

I. Определения

Статья 1

Применительно к настоящей Конвенции:

а) термин национальная политика означает национальную политику в области безопасности и гигиены труда и производственной среды, разработанную в соответствии с принципами, заложенными в статье 4 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155);

б) термин национальная система безопасности и гигиены труда или национальная система означает инфраструктуру, предусматривающую основные рамки для проведения национальной политики и национальных программ в области безопасности и гигиены труда;

с) термин национальная программа по безопасности и гигиене труда или национальная программа означает любую национальную программу, включающую

задачи, которые предстоит решить в установленные сроки, приоритеты и средства действий, сформулированные в целях совершенствования безопасности и гигиены труда, а также средства оценки достигнутых результатов;

d) термин национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда означает культуру, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципам профилактики придается самый высокий приоритет.

II. Цель

Статья 2

1. Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, содействует постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве посредством разработки, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, национальной политики, национальной системы и национальной программы.

2. Каждое государство-член предпринимает активные меры в целях постепенного создания безопасной и здоровой производственной среды посредством национальной системы и национальных программ в области безопасности и гигиены труда, принимая во внимание принципы, заложенные в актах Международной организации труда (МОТ), имеющие отношение к основам, содействующим безопасности и гигиене труда.

3. Каждое государство-член, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, периодически рассматривает меры, которые можно было бы предпринять в целях ратификации соответствующих конвенций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда.

III. Национальная политика

Статья 3

1. Каждое государство-член содействует безопасной и здоровой производственной среде посредством разработки национальной политики.

2. Каждое государство-член на всех соответствующих уровнях содействует и стремится к достижению реализации права работников на безопасную и здоровую производственную среду.

3. При разработке своей национальной политики каждое государство-член, с учетом своих национальных условий и практики, а также на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, содействует основополагающим принципам, таким как: оценка профессиональных рисков или опасностей; борьба с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения; развитие национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которая включает информацию, консультации и подготовку.

IV. Национальная система

Статья 4

1. Каждое государство-член создает, поддерживает, постепенно развивает и периодически пересматривает национальную систему безопасности и гигиены труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

2. Национальная система безопасности и гигиены труда включает, помимо прочего:

a) законодательные и нормативные правовые акты, коллективные договоры, в соответствующих случаях, и любые другие соответствующие акты по безопасности и гигиене труда;

b) орган или ведомство, либо органы или ведомства, отвечающие за вопросы безопасности и гигиены труда, созданные в соответствии с национальными законодательством и практикой;

c) механизмы для обеспечения соблюдения национальных законодательных и нормативных правовых актов, включая системы инспекции;

d) меры, направленные на обеспечение сотрудничества на уровне предприятия между его руководством, работниками и их представителями в качестве основного элемента мер профилактики на производстве.

3. Национальная система безопасности и гигиены труда, в соответствующих случаях, включает:

a) национальный трехсторонний консультативный орган или органы, занимающиеся вопросами безопасности и гигиены труда;

b) информационные и консультативные услуги по вопросам безопасности и гигиены труда;

c) профессиональную подготовку по вопросам безопасности и гигиены труда;

d) службы гигиены труда в соответствии с национальным законодательством и практикой;

e) научно-исследовательские работы в области безопасности и гигиены труда;

f) механизм, позволяющий осуществлять сбор и анализ данных о случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний, принимая во внимание соответствующие акты МОТ;

g) положения, предусматривающие сотрудничество с соответствующими системами страхования или социального обеспечения, охватывающими случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

h) вспомогательные механизмы, направленные на постепенное улучшение условий в области безопасности и гигиены труда на микропредприятиях, а также на малых и средних предприятиях и в неформальной экономике.

V. Национальная программа

Статья 5

1. Каждое государство-член разрабатывает, проводит, следит за выполнением, оценивает и периодически пересматривает национальную программу по безопасности и гигиене труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

2. Национальная программа:

а) содействует развитию национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда;

б) вносит вклад в защиту работников благодаря ликвидации или сведению к минимуму, насколько это практически возможно, производственных рисков и опасностей, в соответствии с национальным законодательством и практикой, в целях предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве, а также содействия безопасности и гигиене труда на рабочем месте;

с) разрабатывается и пересматривается на основе анализа национальной ситуации в сфере безопасности и гигиены труда, включая анализ национальной системы безопасности и гигиены труда;

д) включает задачи, цели и показатели результативности;

е) подкрепляется, насколько это возможно, другими дополнительными национальными программами и планами, содействующими постепенному обеспечению безопасной и здоровой производственной среды.

3. Национальная программа предается широкой гласности и, по мере возможности, утверждается и запускается в действие высшими органами государственной власти.

VI. Заключительные положения

Статья 6

Настоящая Конвенция не пересматривает никакую иную международную трудовую конвенцию или рекомендацию.

Статья 7

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех государств-членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором Международного бюро труда.

2. Она вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух государств-членов.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 9

1. Государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее на основе заявления, направленного Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через один год после даты регистрации заявления о денонсации.

2. Для каждого государства-члена, ратифицировавшего настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовавшегося предусмотренным в настоящей статье правом на денонса-

цию, Конвенция остается в силе на следующие десять лет, и впоследствии оно сможет денонсировать ее в течение первого года каждого последующего десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 10

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему государствами-членами Организации.

2. Извещая государства-члены Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 11

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации, в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций, исчерпывающие сведения о всех зарегистрированных им ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации.

Статья 12

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее пересмотре.

Статья 13

1. Если Конференция примет новую конвенцию, пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо государством-членом новой, пересматривающей конвенции влечет за собой, в силу права, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции, независимо от положений статьи 9 выше и при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция перестает быть открытой для ратификации государствами-членами.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и по содержанию для тех государств-членов, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.



ПРИЛОЖЕНИЯ

1. OHSAS 18002

Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Руководящие указания по внедрению OHSAS 18001 (Для учебных нужд)

ПРИМЕЧАНИЯ ПЕРЕВОДЧИКОВ:

Дополнительные комментарии переводчиков, позволяющие более точно передать смысл исходного текста на английском языке, выделены курсивом и заключены в квадратные скобки. Цитаты из документа OHSAS 18001:1999, заключенные в рамки, использованы из перевода этого документа (в редакции от 02.12.2003).

Предисловие

Настоящие руководящие указания из серии документов по оценке деятельности в области охраны здоровья и безопасности труда (OHSAS) и документ OHSAS 18001:1999, Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Требования, были разработаны в ответ на настоятельные запросы потребителей о признаваемом стандарте на системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда, по которому можно было бы оценивать и сертифицировать их системы менеджмента, а также на запросы о руководстве по внедрению такого стандарта. В 2008 году в документ внесены некоторые уточнения.

OHSAS 18001 является совместимым со стандартами ИСО 9001:1994 (на системы качества) и ИСО 14001:1996 (на системы менеджмента окружающей среды), чтобы облегчить организациям задачу интегрирования систем менеджмента качества, окружающей среды и охраны здоровья и безопасности труда, если они захотят этого.

В OHSAS 18002 цитируются требования OHSAS 18001, которые дополняются соответствующими комментариями по ним. Нумерация разделов OHSAS 18002 и OHSAS 18001 совпадает.

OHSAS 18002 будет пересматриваться или изменяться, когда это будет сочтено уместным. Пересмотры этого документа будут проводиться после опубликования новых изданий OHSAS 18001, которые, в свою очередь, будут пересматриваться после опубликования пересмотренных изданий ИСО 9001 или ИСО 14001.

OHSAS 18001 и OHSAS 18002 будут отменены после опубликования их содержания в международных стандартах или в качестве международных стандартов.

BSI-OHSAS 18002 не является Британским стандартом;

BSI-OHSAS 18002 будет отменен после опубликования его содержания в Британском стандарте или в качестве Британского стандарта;

BSI-OHSAS публикуется Британским институтом стандартов (BSI), который сохраняет свое право собственности и авторское право.

Процесс разработки, использованный для *OHSAS 18002*, открыт для других инициаторов, желающих производить подобные типы документов совместно с *BSI* в случае, если они готовы соблюдать условия, установленные *BSI* для таких документов.

1. Область применения

Настоящие руководящие указания из серии документов по оценке деятельности в области охраны здоровья и безопасности труда (OHSAS) дают общие советы по применению OHSAS 18001.

Они объясняют основные принципы OHSAS 18001 и описывают смысл, типичные входы, процессы и типичные выходы по каждому требованию OHSAS 18001. Это сделано для того, чтобы помочь в понимании и внедрении OHSAS 18001.

Документ OHSAS 18002 не содержит дополнительных требований к тем требованиям, которые установлены в OHSAS 18001, и не предписывает обязательных подходов к внедрению OHSAS 18001.

Настоящие руководящие указания OHSAS применимы к охране здоровья и безопасности труда (ОЗиБТ), а не к безопасности продукции и услуг.

OHSAS 18001

1. Область применения

Настоящие требования из серии документов по оценке деятельности по охране здоровья и обеспечению безопасности труда (OHSAS) содержат требования к системе менеджмента охраны здоровья и безопасности труда (ОЗиБТ), чтобы дать возможность организации управлять рисками для здоровья и безопасности и улучшать свои показатели деятельности. Они не содержат ни конкретных критериев показателей деятельности в области ОЗиБТ, ни детальных требований для проектирования системы менеджмента.

Настоящие требования OHSAS применимы к любой организации, которая желает:

а) создать систему менеджмента ОЗиБТ для устранения или минимизации рисков для работников и других заинтересованных сторон, которые могут подвергаться рискам для ОЗиБТ, связанным с их деятельностью,

б) внедрить, поддерживать в рабочем состоянии и постоянно улучшать систему менеджмента ОЗиБТ,

с) убедиться в своем соответствии [соответствии своей организации] своей заявленной политике в области ОЗиБТ,

д) продемонстрировать такое соответствие другим,

е) добиться сертификации/регистрации своей системы менеджмента ОЗиБТ внешней организацией или

ф) самоопределиться [сделать самооценку] и сделать заявление о соответствии настоящим требованиям OHSAS.

Все требования OHSAS предназначены для включения в любую систему менеджмента ОЗиБТ. Степень применения будет зависеть от таких факторов, как

политика организации в области ОЗиБТ, характер ее видов деятельности, риски и сложность осуществляемых ею операций.

Настоящие требования OHSAS предназначены для того, чтобы относить их к охране здоровья и обеспечению безопасности труда, а не к безопасности продукции и услуг.

2. Ссылочные публикации

Другие публикации, предоставляющие информацию или руководство, перечислены в библиографии. Рекомендуется использовать самые последние издания таких публикаций. В частности, следует ссылаться на:

OHSAS 18001:1999, Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Требования

BS 8800:1996, Руководство по системам менеджмента охраны здоровья и безопасности труда

ISO 10011-1:1990, Руководящие указания по проведению аудитов систем менеджмента – Часть 1: Проведение аудитов

ISO 10011-2:1991, Руководящие указания по проведению аудитов систем менеджмента – Часть 2: Квалификационные критерии для аудиторов систем качества

ISO 10011-3:1991, Руководящие указания по проведению аудитов систем менеджмента – Часть 3: Менеджмент программ аудита

ISO 14010:1996, Руководящие указания по проведению экологических аудитов – Общие принципы

ISO 14011:1996, Руководящие указания по проведению экологических аудитов – Процедуры аудита – Проведение аудитов систем менеджмента окружающей среды

ISO 14012:1996, Руководящие указания по проведению экологических аудитов – Квалификационные критерии для экологических аудиторов

3. Термины и определения

Для целей настоящих руководящих указаний OHSAS применяются термины и определения, данные в OHSAS 18001.

OHSAS 18001 Термины и определения

3.1. несчастный случай (accident) – нежелательное событие, приводящее к смерти, заболеванию, травме, ущербу или другой потере.

3.2. аудит (audit) – систематическая проверка для определения того, соответствуют ли виды деятельности и связанные с ними результаты запланированным мероприятиям, а также осуществляются ли эти мероприятия результативно и являются ли они подходящими для реализации политики и достижения целей (см. 3.9) организации.

3.3. постоянное улучшение (continual improvement) – процесс совершенствования системы менеджмента ОЗиБТ с целью достижения улучшений общих показателей деятельности в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда в соответствии с политикой организации в области ОЗиБТ

ПРИМЕЧАНИЕ. Этот процесс не обязательно должен иметь место одновременно во всех областях деятельности.

3.4. опасность (hazard) – источник или ситуация с потенциальным вредом в виде травмы или заболевания, материального ущерба, ущерба среде, окружающей рабочее место, либо их сочетания.

3.5. идентификация опасности (hazard identification) – процесс признания того, что опасность (см. **3.4**) существует, и определения ее характеристик

3.6. инцидент (incident) – событие, которое давало повод для несчастного случая или потенциально могло привести к несчастному случаю

ПРИМЕЧАНИЕ. Инцидент, при котором не происходит заболевания, травмирования, ущерба или другой потери, называется также «едва не произошедшим» несчастным случаем. Термин «инцидент» включает в себя и «едва не произошедшие» несчастные случаи.

3.7. заинтересованные стороны (interested parties) – лицо или группа лиц, которые связаны с деятельностью организации по ОЗиБТ или на которых эта деятельность оказывает влияние

3.8. несоответствие (non-conformance) – любое отклонение от стандартов работы, практики, процедур, предписаний, показателей работы системы менеджмента и т.д., которое могло бы прямо или косвенно приводить к травме или болезни, материальному ущербу, ущербу среде, окружающей рабочее место, либо к их сочетанию

3.9. цели (objectives) – задачи, выраженные в виде показателей деятельности в области ОЗиБТ, которые организация ставит перед собой.

3.10. состояние охраны здоровья и безопасности труда (occupational health and safety) – условия и факторы, влияющие на здоровье работников, временных рабочих, персонала подрядчика, посетителей и любого другого лица на рабочем месте

3.11. система менеджмента ОЗиБТ (OH&S management system) – часть общей системы менеджмента, которая облегчает менеджмент рисков для ОЗиБТ, связанных с бизнесом организации. Это включает организационную структуру, деятельность по планированию, ответственность, практику, процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, реализации, анализа и поддержания в рабочем состоянии [актуализации] политики организации в области ОЗиБТ

3.12. организация (organization) – компания, оператор [организация-исполнитель], фирма, предприятие, учреждение или ассоциация, или часть этого, независимо от того, является она акционерной или нет, государственной/ общественной или частной, которая имеет свои собственные функции и администрацию

ПРИМЕЧАНИЕ. Для организаций с более чем одним функциональным подразделением каждое такое отдельное подразделение может быть определено как организация.

3.13. показатели деятельности [в области ОЗиБТ](performance) – измеримые результаты системы менеджмента ОЗиБТ, относящиеся к управлению организацией рисками для здоровья и безопасности, основанному на ее политике и целях в области ОЗиБТ

ПРИМЕЧАНИЕ. Измерение показателей деятельности включает измерение деятельности по менеджменту ОЗиБТ и его результатов.

3.14 риск (risk) – сочетание вероятности и последствия(ий) возникновения определенного опасного события

3.15 оценка риска (risk assessment) – общий процесс оценивания величины риска и принятия решения о том, допустим этот риск или нет.

3.16 безопасность (safety) – освобождение от неприемлемого риска вреда [Руководство 2 ISO/IEC]

3.17 допустимый риск (tolerable risk) – риск, сниженный до уровня, который может поддерживать организация, учитывая ее правовые обязательства и ее собственную политику в области ОЗиБТ.

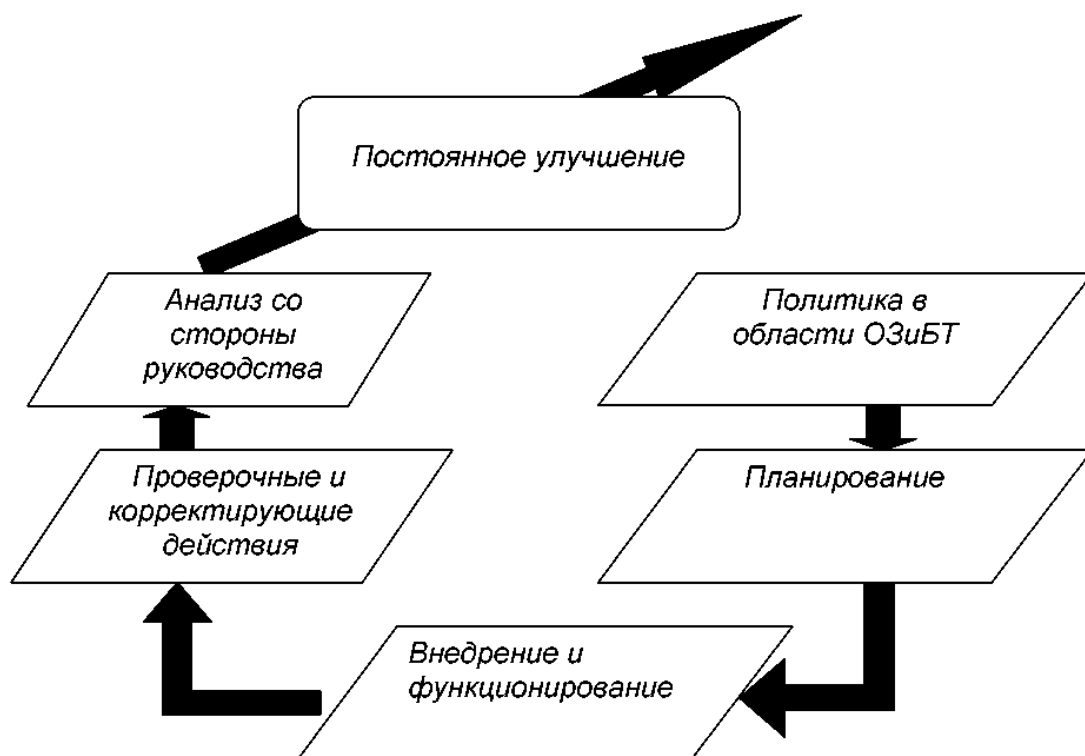


Рис. 1. Элементы успешного менеджмента ОЗиБТ

ПРИЧЕЧАНИЕ 1. Некоторые ссылочные документы, включая *BS 8800*, используют термин «оценка риска», чтобы охватить весь процесс идентификации опасности, определения риска и выбора соответствующих мер по снижению риска или по управлению риском. *OHSAS 18001* и *OHSAS 18002* ссылаются на индивидуальные элементы этого процесса отдельно и используют термин «оценка риска», чтобы сослаться на второй из его шагов, а именно – на определение риска.

ПРИМЕЧАНИЕ 2. «Создание» означает некий постоянный уровень, и системе не следует считать созданной, пока не будут наглядно внедрены все ее элементы. «Поддержание в рабочем состоянии» означает, что, будучи однажды созданной, система продолжает функционировать. Это требует активных усилий от части организации. Многие системы начинают [функционировать] хорошо, но ухудшаются из-за недостаточности усилий по поддержанию их в рабочем состоянии. Многие из элементов *OHSAS 18001* (такие как проверочные и корректирующие

действия и анализ со стороны руководства) предназначены для обеспечения активного поддержания системы в рабочем состоянии.

4. Элементы системы менеджмента ОЗиБТ

4.1. Общие требования

а) Требование OHSAS 18001

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии систему менеджмента ОЗиБТ, требования к которой изложены в разделе 4.

б) Смысл

Организации следует создать и поддерживать в рабочем состоянии систему менеджмента, которая соответствует всем требованиям OHSAS 18001:1999. Все это следует также использовать как помощь организации в выполнении применимых [к ней] законодательных или других нормативных требований в области ОЗиБТ.

Степень детализации и сложности системы менеджмента ОЗиБТ, объем ее документирования и выделенных для нее ресурсов зависят от размера организации и характера ее деятельности.

Организация обладает свободой и гибкостью для определения своих границ [по отношению к использованию *OHSAS*] и может решить внедрить OHSAS 18001 во всей организации, в конкретных производственных подразделениях или по отношению к отдельным видам деятельности организации.

При определении границ и области применения системы менеджмента следует соблюдать осторожность. Организациям не следует пытаться ограничивать их область применения [системы менеджмента ОЗиБТ] так, чтобы при этом из оценивания были исключены операции или виды деятельности, требующиеся для общего функционирования организации, или которые могут влиять на ОЗиБТ ее работников и других заинтересованных сторон.

Если OHSAS 18001 внедряется в конкретном производственном подразделении или для конкретного вида деятельности, то политики и процедуры по ОЗиБТ, разработанные другими частями организации, могут оказаться пригодными для использования в этом производственном подразделении или для этого вида деятельности, чтобы помочь в выполнении требований OHSAS 18001. При этом может потребоваться незначительный пересмотр или внесение небольших поправок в эти политики или процедуры по ОЗиБТ, чтобы обеспечить их применимость к конкретному производственному подразделению или виду деятельности.

с) Типичный вход

Все исходные требования для внедрения OHSAS 18001 описаны в самом документе OHSAS 18001.

д) Типичный выход

Типичный выход – это результативно внедренная и поддерживаемая в рабочем состоянии система менеджмента ОЗиБТ, которая помогает организации постоянно добиваться улучшений ее показателей деятельности в области ОЗиБТ.

4.2 Политика в области ОЗиБТ

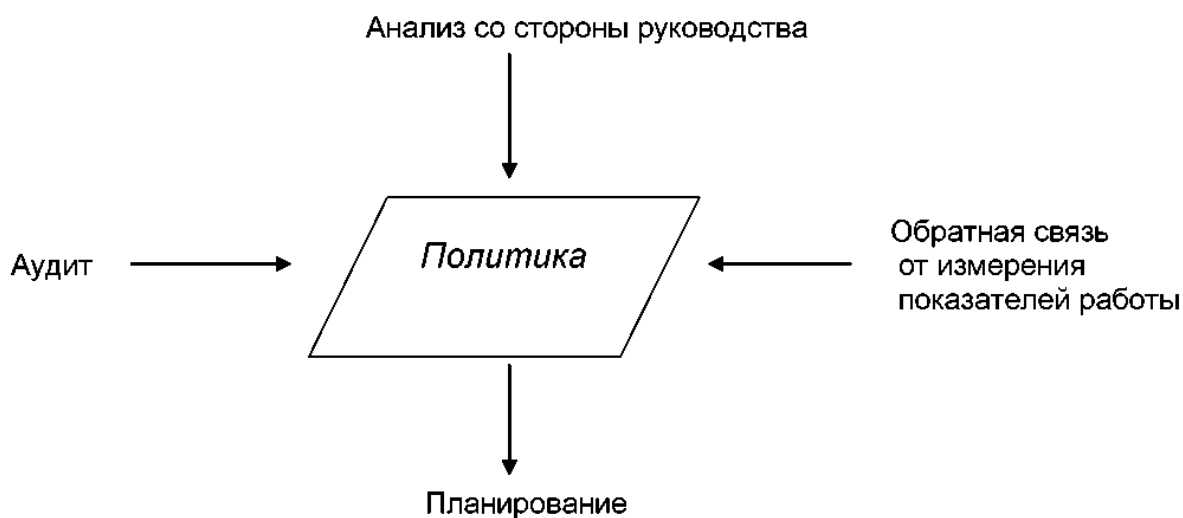


Рис. 2. Политика в области ОЗиБТ

а) Требование OHSAS 18001

[В организации] должна быть политика в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, принятая высшим руководством организации, которая ясно объявляет общие цели в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда и обязательства по улучшению показателей деятельности в этом направлении.

Политика должна:

- а) соответствовать характеру и масштабу рисков для ОЗиБТ организации;
- б) включать обязательство по постоянному улучшению;
- с) включать обязательство соблюдать, по меньшей мере, действующее законодательство по ОЗиБТ и другие требования, с которыми организация соглашается;
- д) быть документирована, внедрена и поддерживаться в рабочем состоянии [т.е. быть актуализированной];
- е) быть доведена до сведения всех работников в целях того, чтобы они были осведомлены о своих личных обязанностях по ОЗиБТ;
- ф) быть доступной заинтересованным сторонам;
- г) периодически анализироваться для того, чтобы она оставалась подходящей и соответствующей организации.

б) Смысл

Политика в области ОЗиБТ устанавливает общее направление и принципы действия организации [в области ОЗиБТ]. Она ставит требуемые для организации цели в области ОЗиБТ для ответственных за ОЗиБТ [лиц] и показателей деятельности в области ОЗиБТ. Она демонстрирует официальные обязательства организации, и в особенности ее высшего руководства, осуществлять хороший менеджмент ОЗиБТ.

Документально оформленное заявление о политике в области ОЗиБТ следует разработать высшему руководству организации и ему же дать санкцию на применение [политики] (санкционировать ее введение).

ПРИМЕЧАНИЕ. Политике в области ОЗиБТ следует быть согласованной с общей бизнес-политикой организации и с политикой в других областях менеджмента, например, менеджмента качества или менеджмента окружающей среды.

с) Типичные входы

При разработке политики в области ОЗиБТ руководству следует учитывать следующее:

- политику и цели, относящиеся к бизнесу организации в целом;
- опасности, существующие в организации с точки зрения ОЗиБТ;
- законодательные и другие требования;
- предыдущие и текущие показатели деятельности организации в области ОЗиБТ;
- потребности других заинтересованных сторон;
- возможности и потребности в постоянном улучшении;
- необходимые ресурсы;
- вклад работников;
- вклад подрядчиков и другого внешнего персонала.

d) Процесс

Высшему руководству организации следует составить проект политики в области ОЗиБТ и санкционировать ее применение, принимая во внимание перечисленные ниже пункты. Очень важно, чтобы высшее руководство доводило до сведения и разъясняло организации политику в области ОЗиБТ.

Результативно сформулированной и доведенной до сведения организации политике в области ОЗиБТ следует:

- 1) соответствовать характеру и масштабам рисков для ОЗиБТ организации;

Идентификация опасностей, оценка рисков и управление рисками находятся в центре успешной системы менеджмента ОЗиБТ, и это следует отражать в политике организации в области ОЗиБТ.

Политике в области ОЗиБТ следует быть согласованной с видением будущего организации. Ей следует быть реалистической и не следует ни преувеличивать характер рисков, с которыми сталкивается организации, ни преуменьшать их.

- 2) включать обязательство по постоянному улучшению;

Общественным ожиданием является усиление нажима на организации с целью снижения риска заболеваний, несчастных случаев и инцидентов на рабочих местах. Организации, помимо несения ответственности за соблюдение законодательства, следует стремиться результативно и эффективно улучшать свои показатели деятельности в области ОЗиБТ и свою систему менеджмента ОЗиБТ, чтобы удовлетворять меняющиеся бизнес-потребности и запросы [требования] регулирующих органов.

Планируемое улучшение показателей деятельности следует выражать в виде целей в области ОЗиБТ (см. 4.3.3) и управлять им посредством программы менеджмента ОЗиБТ (см. 4.3.4), хотя заявление о политике в области ОЗиБТ может включать [и более] широкие области для действий.

3) включать обязательство соблюдать, по меньшей мере, действующее законодательство по ОЗиБТ и другие требования, с которыми организация соглашается;

Организациям требуется соответствовать применимому [к ним] законодательству в области ОЗиБТ и другим требованиям в области ОЗиБТ. Публичное признание организацией того, что в ее обязанности входит соответствовать таким законодательным или другим требованиям (если не превышать их) и что она намеревается обеспечить это [соответствие], должно быть обязательством, содержащимся в политике в области ОЗиБТ.

ПРИМЕЧАНИЕ. “Другие требования” могут означать, например, внутрифирменную (корпоративную) политику или политику группы фирм, собственные внутренние стандарты или требования организации, или отраслевые нормы и правила, с которыми организация соглашается.

4) быть документированной, внедренной и поддерживаться в рабочем состоянии;

Планирование и подготовка являются ключевыми факторами для успешного внедрения. Часто заявления о политике и цели в области ОЗиБТ являются нереалистичными, так как в наличии нет адекватных или соответствующих ресурсов для их выполнения. Прежде, чем делать какие-либо публичные заявления, организации следует обеспечить, чтобы в наличии были все необходимые финансы, навыки [у персонала] и [материально-технические] ресурсы, и быть уверенной, что все цели в области ОЗиБТ являются реально достижимыми в этих условиях.

Для того чтобы политика в области ОЗиБТ была результативной, ее следует документально оформить и периодически анализировать на предмет сохранения ее адекватности, а также вносить в нее поправки или пересматривать, если это необходимо.

5) быть доведенной до сведения всех работников в целях того, чтобы они были осведомлены о своих личных обязанностях в области ОЗиБТ;

Вовлечение работников и их обязательства [в области ОЗиБТ] жизненно важны для успешной деятельности в области ОЗиБТ.

Необходимо доводить до сознания работников влияние, которое оказывает менеджмент ОЗиБТ на качество их собственной производственной среды. Следует поощрять их за активный вклад в менеджмент ОЗиБТ.

Работники (на всех уровнях, включая уровни руководства) вряд ли будут способны вносить результативный вклад в менеджмент ОЗиБТ, пока они не поймут свою ответственность и не будут компетентными в той степени, которая позволит им решать требуемые задачи.

Это требует того, чтобы организация четко доводила свою политику и цели в области ОЗиБТ до своих работников, чтобы дать им возможность иметь основу, относительно которой они смогут измерять свои индивидуальные показатели деятельности в области ОЗиБТ.

ПРИМЕЧАНИЕ. Многие страны имеют законодательные или нормативные требования в области ОЗиБТ, которые требуют проведения консультирования работников и их участия в системах менеджмента ОЗиБТ их организации.

6) быть доступной заинтересованным сторонам;

Любой человек или группа людей (внутренних или внешних), которых затрагивают или на которых влияют показатели деятельности организации в области ОЗиБТ, были бы особенно заинтересованы в заявлении о политике в области ОЗиБТ. Поэтому следует иметь процесс доведения до их сведения политики в области ОЗиБТ. Этому процессу следует обеспечивать, чтобы заинтересованные стороны по запросу получали политику в области ОЗиБТ, вместе с тем нет необходимости обязательно предоставлять копии [политики], если такого запроса нет.

7) быть периодически анализируемой для того, чтобы оставаться подходящей и соответствующей организации.

Перемены неизбежны, законодательство эволюционирует, а общественные ожидания возрастают. Следовательно, политику в области ОЗиБТ и систему менеджмента ОЗиБТ организации необходимо регулярно анализировать, чтобы обеспечивать их продолжающуюся пригодность и результативность.

Если вносятся изменения, то их следует доводить до сведения [заинтересованных лиц] как можно скорее.

е) Типичный выход

Типичным выходом является всесторонняя и понятная политика в области ОЗиБТ, доведенная до сведения всей организации.

4.3 Планирование

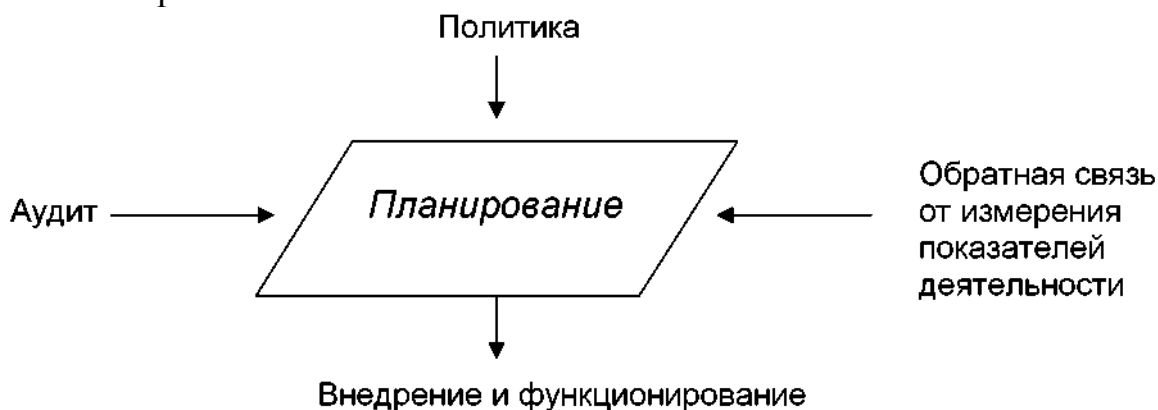


Рис. 3. Планирование

4.3.1 Планирование для идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками

а) Требование OHSAS 18001

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры для непрерывной идентификации опасностей, оценки рисков и осуществления необходимых мер по управлению [ими]. Это должно охватывать:

- повседневную [стандартную, обычную] и необычную [редко выполняемую] деятельность;
- деятельность всего персонала, имеющего доступ к рабочему месту (включая субподрядчиков и посетителей);
- оборудование и технические средства, [применяемые] в рабочей зоне, предоставленные [самой] организацией или другими [организациями]

Организация должна обеспечивать, чтобы результаты этих оценок и следствия этих мер по управлению учитывались при постановке ее целей в области ОЗиБТ. Организация должна документировать и актуализировать эту информацию.

Методология, принятая в организации для идентификации опасности и оценки риска, должна:

- быть определена относительно ее области применения, содержания и времени применения для того, чтобы быть проактивной [*предупреждающей*] а не реактивной;

- предусматривать [*обеспечивать*] классификацию рисков и идентификацию тех из них, которые должны устраняться или управляться с помощью мер, определенных в 4.3.3 и 4.4.4;

- согласовываться с производственным опытом и способностями применяемых мер по управлению рисками;

- предоставлять входные данные для определения требований к оборудованию и техническим средствам, идентификации потребностей в обучении и/или разработке средств управления производством;

- предусматривать [*обеспечивать*] мониторинг необходимых действий для обеспечения их результативного и своевременного выполнения.

b) Смысл

После применения процессов идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками организации следует иметь полное понимание всех значительных опасностей в области ОЗиБТ в ее сфере деятельности.

ПРИМЕЧАНИЕ. Некоторые ссылочные документы, включая *BS 8800*, используют термин «оценка риска», чтобы охватить весь процесс идентификации опасности, определения риска и выбора соответствующих мер по снижению риска или по управлению риском. *OHSAS 18001* и *OHSAS 18002* ссылаются на индивидуальные элементы этого процесса отдельно и используют термин «оценка риска», чтобы ссылаться на второй из его шагов, а именно – на определение риска.

Процессам идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками и их выходам следует быть основой всей системы ОЗиБТ. Важно, чтобы связи между процессами идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками и другими элементами системы менеджмента ОЗиБТ были четко установлены и видимы. Подразделы 4.3.1 с) и 4.3.1 е) содержат руководство по связям между требованиями пункта 4.3.1 *OHSAS 18001:1999* и другими требованиями *OHSAS 18001:1999*.

Настоящие руководящие указания *OHSAS* предназначены для установления принципов, при помощи которых организация может определить, являются ли данные процессы идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками подходящими и достаточными. Они не предназначены для того, чтобы давать рекомендации, как [*непосредственно*] следует проводить эту деятельность.

ПРИМЕЧАНИЕ. Дополнительные руководящие указания по процессам идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками можно найти в *BS 8800*.

Процессам идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками следует быть такими, чтобы давать возможность организации идентифицировать, оценивать и управлять рисками ОЗиБТ непрерывно.

Во всех случаях следует рассматривать как нормальное, так и аномальное осуществление операций внутри организации, а также потенциально аварийные условия.

Сложность процессов идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками в значительной степени зависит от таких факторов, как размер организации, ситуации на рабочих местах внутри организации, а также характера, сложности и значимости опасностей. Пункт **4.3.1** OHSAS 18001:1999 не имеет в виду, что маленькие организации с очень маленькими опасностями обязательно должны заниматься полной идентификацией опасностей, оценкой рисков и управлением рисками.

Процессам идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками следует принимать во внимание стоимость и время выполнения этих трех процессов, а также наличие достоверных данных. В этих процессах может использоваться информация, подготовленная ранее для регулирующих органов или других целей. Организация может также принимать во внимание степень контроля, который она может иметь на практике над рассматриваемыми рисками в области ОЗиБТ. Организации следует определить, что является ее рисками в области ОЗиБТ, принимая во внимание входы и выходы, связанные с ее текущими и соответствующими прошлыми видами деятельности, процессами, продуктами и/или услугами.

Организация, где нет системы менеджмента ОЗиБТ, может установить свое текущее положение относительно рисков в области ОЗиБТ посредством первичного анализа. Целью следует быть рассмотрение всех рисков в области ОЗиБТ, с которыми сталкивается организация, как основы для создания системы менеджмента ОЗиБТ. Организация в рамках своего первичного анализа может захотеть рассмотреть следующие пункты (но не ограничивать себя только ими):

- законодательные и нормативные требования;
- идентификацию рисков в области ОЗиБТ, с которыми сталкивается организация;
- изучение всей существующей практики, процессов и процедур менеджмента ОЗиБТ;
- оценивание обратной связи от расследования предыдущих инцидентов, несчастных случаев и аварий.

В зависимости от характера деятельности подходящий подход к первичному анализу может включать контрольные перечни вопросов, интервью, прямой контроль и измерение, результаты предыдущих аудитов системы менеджмента или других анализов.

Подчеркивается, что первичный анализ не заменяет применение структурированного систематического подхода, описанного в остальной части **4.3.1**.

с) Типичные входы

Типичные входы включают следующее:

- законодательные и другие требования в области ОЗиБТ (см. **4.3.2**);
- политику в области ОЗиБТ (см. **4.2**);
- записи, касающиеся инцидентов и несчастных случаев;
- несоответствия (см. **4.5.2**);
- результаты аудитов системы менеджмента ОЗиБТ (см. **4.5.4**);
- информацию, полученную от работников и других заинтересованных сторон (см. **4.4.3**);
- информацию по итогам консультирования работников по вопросам ОЗиБТ, анализа и деятельности по улучшению на рабочих местах (эта деятельность может по своему характеру быть реактивной или проактивной);
- информацию о лучшей практике, типичных опасностях, относящихся к организации, инцидентах и несчастных случаях, имевших место в похожих организациях;
- информацию по установкам, процессам и видам деятельности организации, включая следующее:
 - подробное описание процедур управления изменениями;
 - план(ы) участков;
 - блок-схемы процессов;
 - данные учета опасных материалов (сырье, химикаты, отходы, продукция, побочная продукция);
 - данные по токсикологии и другие данные, касающиеся ОЗиБТ;
 - данные мониторинга (см. **4.5.1**);
 - данные по среде, окружающей рабочее место.

d) Процесс

1) Идентификация опасностей, оценка рисков и управление рисками

i) Общие положения

Мерам по менеджменту рисков следует, где это практически возможно, строиться на принципе устранения опасности, за которым, по очереди, следует уменьшение риска (или снижение вероятности появления или потенциальной тяжести травмы или ущерба) и, как последнее средство, применение индивидуальных средств защиты (ИСЗ). Процессы идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками являются ключевыми инструментами в менеджменте рисков.

Процессы идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками в различных отраслях сильно отличаются и находятся в диапазоне от простых оценок до сложных количественных анализов с обширным документированием. Организация сама планирует и внедряет соответствующие процессы идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками, которые соответствуют ее потребностям и ситуациям на ее рабочих местах, а также помогают ей соответствовать всем законодательным требованиям в области ОЗиБТ.

Процессы идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками следует проводить как проактивные, а не как реактивные меры, т.е. надлежит, чтобы эти процессы предшествовали введению новых или пересмотренных видов деятельности или процедур. Все идентифицированные меры, необходимые для снижения и управления рисками, следует осуществлять до того, как изменения будут внедрены.

Применительно к текущей деятельности организации следует иметь актуализированные документацию, данные и записи, касающиеся идентификации опасностей, оценки и управления рисками, а также распространять их область применения на новые разработки и новые или модифицированные виды деятельности до их внедрения.

Процессы идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками следует применять не только к «обычным» производственным операциям и процедурам, но также и к периодическим или нерегулярным операциям/процедурам, таким как уборка и техническое обслуживание производства, или к действиям во время пусков/остановок производства.

Существование письменных процедур для управления особо опасными работами не отменяет для организации необходимости продолжать выполнять процессы идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками на этих операциях.

Организации следует рассматривать не только опасности и риски от деятельности, выполняемой своим собственным персоналом, но и опасности и риски, возникающие от деятельности подрядчиков и посетителей, а также от использования продукции и услуг, поставленных ей другими [организациями].

ii) Процессы идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками

Процессам идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками следует быть документированными и включать следующие элементы:

- идентификацию рисков;
- оценивание рисков с существующими (или предлагаемыми) мерами управления на месте (принимая во внимание незащищенность от [каких-то] конкретных опасностей, вероятность отказа мер по управлению, а также потенциальную тяжесть последствий травмы или ущерба);
- оценивание допустимости остаточного риска;
- идентификацию всех необходимых дополнительных мер по управлению рисками;
- оценивание того, являются ли меры по управлению рисками достаточными для снижения риска до допустимого уровня.

Кроме того, в процессы следует включать определение следующего:

- характер, время и область применения, а также методологию всех способов идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками, которые будут использоваться;
- применимые законодательные и другие требования в области ОЗиБТ;

- роли (вмененные обязанности) и полномочия персонала, ответственного за осуществление процессов;
- требования к компетентности и потребности в подготовке (см. 4.4.2) персонала, который осуществляет процессы. (В зависимости от характера или типа используемых процессов, для организации может быть необходимым использование внешнего консультирования или услуги.);
- использование информации от консультирования работников по вопросам ОЗиБТ, анализа и деятельности по улучшению (эта деятельность по своему характеру может быть реактивной или проактивной);
- как следует рассматривать риск [возникновения] человеческой ошибки внутри исследуемого процесса;
- опасности, вызываемые материалами, установками или оборудованием, которые со временем ухудшаются, особенно когда такие материалы, установки или оборудование находятся на складе.

iii) Последующие действия

После выполнения процессов идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками:

- следует иметь в наличии четкие свидетельства того, что проводится мониторинг всех необходимых корректирующих или предупреждающих действий (см. 4.5.2) с целью их своевременного завершения (это может потребовать проведения дальнейшей [новой] идентификации опасностей и оценки рисков, чтобы учесть предлагаемые изменения мер по управлению рисками и определить пересмотренные [уточненные] оценки остаточных рисков);
- обратную связь по результатам и по изменениям, получаемым в ходе выполнения корректирующих или предупреждающих действий, следует предоставлять руководству как исходную информацию для анализа со стороны руководства (см. 4.6) и для установления пересмотренных или новых целей в области ОЗиБТ;
- организации следует быть готовой определить, соответствует ли компетентность персонала, выполняющего конкретные опасные задания, той компетентности, которая установлена в процессе оценки рисков при создании необходимых средств управления рисками;
- обратную связь от последующего производственного опыта следует, если это применимо, использовать для внесения изменений в процессы или в данные, на которых они основаны.

2) Анализ идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками (см. также 4.6)

Процесс идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками следует анализировать в заранее установленное время или через установленный период времени, как это изложено в документе о политике в области ОЗиБТ, или в срок, заранее установленный руководством. Этот срок может варьироваться в зависимости от следующих обстоятельств:

- характер опасности;
- величина риска;
- отклонения от нормальной работы;

- изменения в сырье, полуфабрикатах, химикатах и т.п.

Анализ следует также проводить, если изменения внутри организации вызывают вопросы о достоверности [обоснованности] существующих оценок. Такие изменения могут включать следующие элементы:

- расширение, сокращение, реструктуризация;
- перераспределение ответственности;
- изменения в методах работы или образцах поведения.

е) Типичные выходы

Следует быть документированной(ым) процедуре(ам) для следующего:

- идентификация опасностей;
- определение [идентификация] рисков, связанных с идентифицированными опасностями;
 - установление уровня рисков, относящихся к каждой опасности, и того, являются ли они допустимыми или нет;
 - описание или ссылка на меры по проведению мониторинга и управлению рисками (см. 4.4.6 и 4.5.1), особенно рисками, которые недопустимы;
 - где это уместно, цели в области ОЗиБТ и действия для снижения идентифицированных рисков (см. 4.3.3) и любые последующие виды деятельности для проведения мониторинга прогресса в снижении рисков;
 - идентификация требований к компетентности и подготовке персонала для осуществления мер по управлению (см. 4.4.2);
 - необходимые меры по управлению следует подробно описать как часть элемента производственного управления системы (см. 4.4.6);
 - записи, порожденные каждой из вышеупомянутых процедур.

ПРИМЕЧАНИЕ. Некоторые ссылочные документы, включая *BS 8800*, используют термин «оценка риска», чтобы охватить весь процесс идентификации опасности, определения риска и выбора соответствующих мер по снижению риска или по управлению риском. *OHSAS 18001* и *OHSAS 18002* ссылаются на индивидуальные элементы этого процесса отдельно и используют термин «оценка риска», чтобы ссылаться на второй из его шагов, а именно – на определение риска.

4.3.2 Законодательные и другие требования

а) Требование **OHSAS 18001**

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии процедуру для идентификации и оценки законодательных и других требований, применимых к ОЗиБТ.

Организация должна актуализировать эту информацию. Она должна доводить соответствующую информацию о законодательных и других требованиях до сведения своих работников и других соответствующих заинтересованных сторон.

б) Смысл

Организации нужно быть осведомленной и понимать, как на ее деятельность влияют или будут влиять применимые законодательные и другие требования, и передавать эту информацию соответствующему персоналу.

Данное требование раздела **4.3.2** OHSAS 18001:1999 предназначено для того, чтобы содействовать развитию осведомленности и понимания ответственности перед законом. Оно не предназначено для того, чтобы требовать от организации создания библиотеки юридических и других документов, на которые редко ссылаются и которые редко используются.

с) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- подробное описание процессов создания продукции или услуги организации;
- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками (см. **4.3.1**);
- лучшая практика (например, кодексы, руководящие указания отраслевой ассоциации);
- законодательные требования / правительственные нормы;
- перечень информационных источников;
- национальные, зарубежные, региональные и международные стандарты;
- внутренние требования [самой] организации;
- требования заинтересованных сторон.

d) Процесс

Следует идентифицировать соответствующие законодательные и другие требования. Организации следует найти наиболее подходящие средства для доступа к информации, включая средства-носители информации (например, бумага, компакт-диск, дискета, интернет). Организации следует также оценивать, какие требования применять и где их применять, а также кому и какую информацию необходимо получать в организации.

e) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- процедуры для идентификации и доступа к информации;
- идентификация того, какие требования применять и где [это может принимать форму реестра(ов)];
- требования ([полный] текст, краткое изложение или анализ, где это уместно), имеющиеся в наличии в местах, которые надлежит определить организации;
- процедуры для мониторинга хода внедрения средств управления, являющихся следствием нового законодательства в области ОЗиБТ.

4.3.3. Цели

a) Требование OHSAS 18001

Организация должна установить и поддерживать документированные цели в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда для каждой соответствующей функции и уровня внутри организации.

ПРИМЕЧАНИЕ. Цели следует выражать количественно везде, где это практически возможно.

Устанавливая и анализируя свои цели, организация должна учитывать законодательные и другие свои требования, свои опасности и риски для ОЗиБТ, свои технологические возможности, свои финансовые, производственные и бизнес-

требования, а также мнения заинтересованных сторон. Цели должны быть согласованными с политикой в области ОЗиБТ, включая обязательство по постоянному улучшению.

b) Смысл

Необходимо обеспечить установление измеримых целей в области ОЗиБТ по всей организации, чтобы дать возможность реализовать политику в области ОЗиБТ.

c) Типичные входы

Типичные входы включают следующее:

- политику и цели, относящиеся к бизнесу организации в целом;
- политику в области ОЗиБТ, включая обязательство по постоянному улучшению (см. 4.2);
- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками (см. 4.3.1);
- законодательные и другие требования (см. 4.3.2);
- технологические варианты;
- финансовые, производственные и бизнес-требования;
- мнения работников и заинтересованных сторон (см. 4.4.3);
- информацию от консультирования работников по вопросам ОЗиБТ, анализа и деятельности по улучшению на рабочих местах (эта деятельность по своему характеру может быть реактивной или проактивной);
- анализ показателей деятельности относительно ранее установленных целей в области ОЗиБТ;
- прошлые записи несоответствий в области ОЗиБТ, несчастных случаев, инцидентов и материального ущерба;
- результаты анализа со стороны руководства (см. 4.6).

d) Процесс

Используя информацию или данные из описанных выше «Типичных входов», соответствующим уровням руководства следует идентифицировать, установить и расставить по приоритету цели в области ОЗиБТ.

Во время установления целей в области ОЗиБТ особое внимание следует уделить информации или данным от тех, кого вероятнее всего будут затрагивать отдельные цели в области ОЗиБТ, так как это может помочь в обеспечении того, чтобы эти цели были разумными и более широко принятыми [поддержанными]. Полезно также учитывать информацию или данные от источников, внешних по отношению к организации, например, от подрядчиков или других заинтересованных сторон.

Совещания на соответствующих уровнях руководства для установления целей в области ОЗиБТ следует проводить регулярно (например, по меньшей мере, ежегодно).

Для некоторых организаций может быть необходимым документировать процесс установления целей в области ОЗиБТ.

Целям в области ОЗиБТ следует охватывать как широкий круг общекорпоративных вопросов ОЗиБТ, так и вопросы ОЗиБТ, которые специфичны для отдельных функций и уровней внутри организации.

Следует определить подходящие индикаторы для каждой цели в области ОЗиБТ. Эти индикаторы следует использовать для мониторинга достижения целей в области ОЗиБТ.

Целям в области ОЗиБТ следует быть разумными и достижимыми, а организации следует быть способной достигать их и проводить мониторинг прогресса [в достижении целей]. Следует определить разумную и достижимую временную шкалу для достижения каждой цели в области ОЗиБТ.

Цели в области ОЗиБТ могут быть разбиты на отдельные задачи в зависимости от размера организации, сложности цели в области ОЗиБТ и ее временной шкалы. Надлежит, чтобы связи между различными уровнями задач и целями в области ОЗиБТ были четкими.

Примеры типов целей в области ОЗиБТ включают:

- снижение уровней риска;
- введение дополнительных особенностей [признаков, свойств] в систему менеджмента ОЗиБТ;
- шаги, предпринятые для улучшения существующих особенностей [признаков, свойств], или последовательность их применения;
- устранение или снижение частоты особо нежелательного(ых) инцидента(ов).

Цели в области ОЗиБТ следует доводить до (например, через учебные или групповые инструктивные совещания; см. 4.4.2) соответствующего персонала и развертывать через программу(ы) менеджмента ОЗиБТ (см. 4.3.4).

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают документированные измеримые цели в области ОЗиБТ для каждой функции в организации.

4.3.4 Программа(ы) менеджмента ОЗиБТ

а) Требование **OHSAS 18001**

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии программу(ы) менеджмента ОЗиБТ для достижения своих целей. Это должно включать документирование:

- а) установленной ответственности и полномочий для достижения целей соответствующими функциями и уровнями организации, а также
- б) средств для достижения целей и временных пределов, когда надлежит достичь этих целей.

Программа(ы) менеджмента ОЗиБТ должна(ы) регулярно анализироваться через запланированные интервалы времени. В тех случаях, когда это необходимо, в программу(ы) менеджмента ОЗиБТ должны вноситься поправки, чтобы учесть изменения в видах деятельности, продукции, услугах или условиях производства организации.

б) Смысл

Организации следует стремиться проводить свою политику в области ОЗиБТ и достигать целей в области ОЗиБТ путем создания программы (программ) менеджмента ОЗиБТ. Это потребует разработки стратегий и планов действий, которые следует документировать и доводить до сведения [исполнителей]. Следует проводить мониторинг, анализировать и записывать (фиксировать) прогресс в достижении целей в области ОЗиБТ, а стратегии и планы следует соответствующим образом обновлять или вносить в них поправки.

с) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- политику и цели в области ОЗиБТ;
- анализ законодательных и других требований;
- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- подробные описания процессов создания продукции или услуг организации;
- информацию, полученную во время консультирования работников по вопросам ОЗиБТ, анализа и деятельности по улучшению на рабочих местах (эта деятельность по своему характеру может быть реактивной или проактивной);
- анализ возможностей, имеющихся у новых или других технологических вариантов;
- деятельность по постоянному улучшению;
- наличие ресурсов, необходимых для достижения целей в области ОЗиБТ.

d) Процесс

В программе менеджмента ОЗиБТ следует идентифицировать людей, ответственных за установление целей в области ОЗиБТ (на каждом соответствующем уровне). Следует также идентифицировать различные задачи, которые необходимо выполнить, чтобы достичь каждой цели в области ОЗиБТ.

Следует предусматривать распределение соответствующей ответственности и предоставление соответствующих полномочий для [выполнения] каждой задачи и установить время выполнения каждой отдельной задачи, чтобы соответствовать общей временной шкале [достижения] соответствующей цели в области ОЗиБТ. Следует также предусматривать выделение подходящих ресурсов (например, финансовых, человеческих, оборудования, логистики) для каждой задачи.

Программа может также охватывать конкретные программы подготовки персонала (см. 4.4.2). Реализация [этих] программ подготовки позволит распространять информацию и координировать надзор [за выполнением программ].

Там, где ожидаются значительные изменения или модификации в практике работы, процессах, оборудовании или материале, в программе следует предусмотреть занятия [обучение] по идентификации новых опасностей и оценке рисков. В программе менеджмента ОЗиБТ следует предусмотреть консультирование соответствующего персонала по ожидаемым изменениям.

e) Типичные выходы

Типичные выходы включают установленную документированную программу(ы) менеджмента ОЗиБТ.

4.4 Внедрение и функционирование

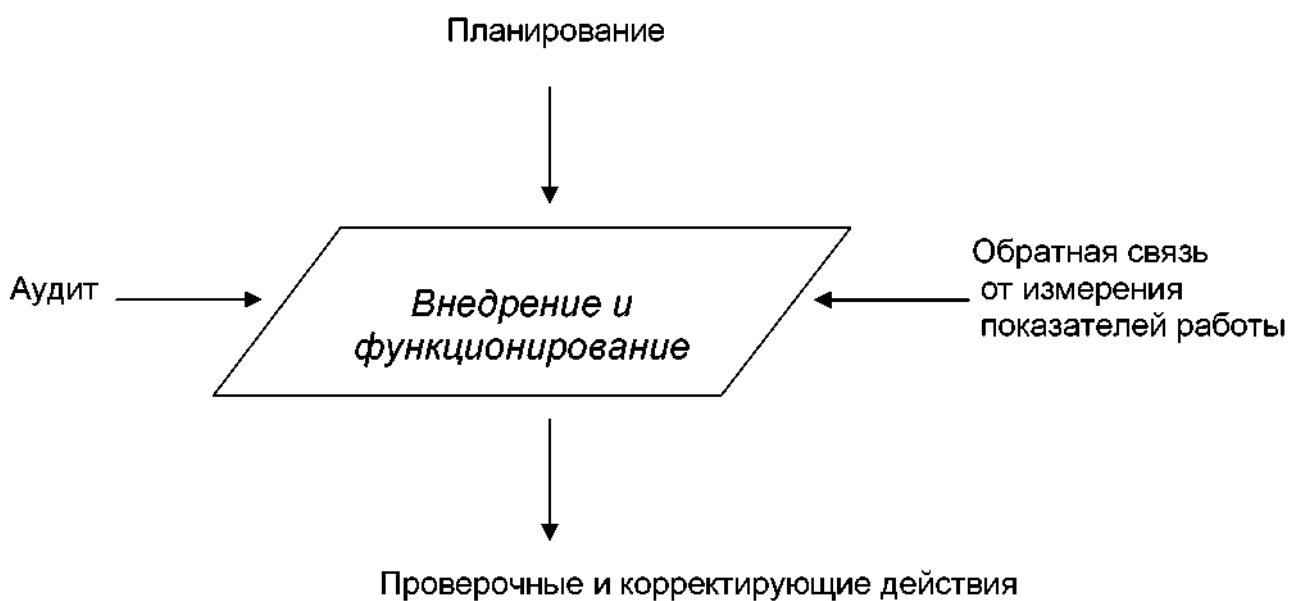


Рис. 4. Внедрение и функционирование

4.4.1 Структура и ответственность

а) Требование OHSAS 18001

Чтобы способствовать менеджменту ОЗиБТ, роли (вмененные обязанности), ответственность и полномочия персонала, который руководит, выполняет и верифицирует виды деятельности, влияющие на риски для ОЗиБТ от [осуществляемой] деятельности, [применяемых] оборудования, технических средств и процессов организации, должны быть определены, документированы и доведены до его сведения.

Общая ответственность за охрану здоровья и безопасность труда возлагается на высшее руководство. Организация должна назначить члена высшего руководства (например, в большой организации, это может быть член правления или исполнительного комитета) с особой ответственностью за обеспечение того, чтобы система менеджмента ОЗиБТ была должным образом внедрена и функционировала в соответствии с требованиями во всех местах и сферах деятельности внутри организации.

Руководство должно предоставить ресурсы, необходимые для внедрения, управления и улучшения системы менеджмента ОЗиБТ.

ПРИМЕЧАНИЕ. Ресурсы включают человеческие ресурсы со специализированными навыками, технологию и финансовые ресурсы.

Лицо, назначенное руководством организации, должно иметь [четко] определенную роль, ответственность и полномочия для:

а) обеспечения того, чтобы требования к системе менеджмента ОЗиБТ были установлены, внедрены и поддерживались в рабочем состоянии в соответствии с настоящей спецификацией OHSAS;

б) обеспечения того, чтобы отчеты о показателях работы системы менеджмента ОЗиБТ представлялись высшему руководству для анализа и в качестве основы для улучшения системы менеджмента ОЗиБТ.

Все те, кто несет ответственность в качестве руководителя, должны демонстрировать свои обязательства по постоянному улучшению показателей деятельности в области ОЗиБТ.

б) Смысл

Для облегчения результативного менеджмента ОЗиБТ необходимо, чтобы роли, ответственность и полномочия были определены, документированы и доведены до сведения [соответствующих лиц] и чтобы были предоставлены адекватные ресурсы для решения задач в области ОЗиБТ.

с) Типичные входы

Типичные входы включают следующее:

- организационную структуру / органиграмму;
- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- цели в области ОЗиБТ;
- законодательные и другие требования;
- должностные инструкции;
- перечни квалифицированного персонала.

d) Процесс

1) Обзор

Следует определить ответственность и полномочия всех лиц, выполняющих обязанности, являющиеся частью системы менеджмента ОЗиБТ, включая четкое определение ответственности при взаимосвязях между разными функциями.

Такие определения [ответственности и полномочий] могут, помимо прочего, требоваться для следующих сотрудников:

- высшее руководство;
- линейные руководители на всех уровнях в организации;
- операторы процессов и рядовые исполнители (неквалифицированные рабочие);
- те, кто осуществляет менеджмент ОЗиБТ у подрядчиков;
- те, кто отвечает за подготовку персонала в области ОЗиБТ;
- те, кто отвечает за оборудование, особо важное с точки зрения ОЗиБТ;
- работники, имеющие квалификацию в области ОЗиБТ, или другие специалисты в области ОЗиБТ внутри организации;
- представители работников по вопросам ОЗиБТ на консультативных встречах.

Вместе с тем организации следует доводить до сведения и разъяснять идею о том, что ОЗиБТ является ответственностью каждого в организации, а не только тех, у кого есть определенные обязанности в рамках системы менеджмента ОЗиБТ.

2) Определение ответственности высшего руководства

В сферу ответственности высшего руководства следует включать определение политики организации в области ОЗиБТ и обеспечение того, чтобы система менеджмента ОЗиБТ была внедрена. Как часть этих обязательств высшему руководству следует назначить конкретное лицо с определенной ответственностью и полномочиями по внедрению системы менеджмента ОЗиБТ. (В больших или сложных организациях может быть несколько назначенных лиц.)

3) Определение ответственности лица, назначенного руководством для менеджмента ОЗиБТ

Лицу, назначенному для менеджмента ОЗиБТ, следует быть членом высшего руководства. Лицо, назначенное для менеджмента ОЗиБТ, может поддерживаться другим персоналом, которому делегировали ответственность за мониторинг всей деятельности в рамках соответствующей функции в области ОЗиБТ. Однако лицу, назначенному руководством, следует быть регулярно информированным о функционировании системы, и ему следует активно участвовать в периодических анализах и установлении целей в области ОЗиБТ. Следует обеспечивать, чтобы никакие другие обязанности или функции, закрепленные за этим работником, не противоречили его ответственности по вопросам ОЗиБТ.

4) Определение ответственности линейных руководителей

В ответственность линейных руководителей следует включать обеспечение того, чтобы менеджмент ОЗиБТ осуществлялся внутри их производственной зоны. В тех случаях, когда основная ответственность за дела в области ОЗиБТ возлагается на линейных руководителей, следует соответствующим образом определить роль и ответственность за все специальные функции в области ОЗиБТ внутри организации, чтобы избежать неопределенности в отношении ответственности и полномочий. В это следует включать меры по разрешению любого конфликта между вопросами ОЗиБТ и соображениями производительности путем передачи решения этой проблемы на более высокий уровень руководства.

5) Документирование ролей и ответственности

Ответственность и полномочия по ОЗиБТ следует документировать в форме, подходящей организации. Это документирование может быть осуществлено в одной или нескольких следующих формах или другим альтернативным образом по выбору организации:

- руководство по системе менеджмента ОЗиБТ;
- рабочие процедуры и описания заданий;
- должностные инструкции;
- вводный пакет [документов] по подготовке персонала.

Если организация решает издать письменные должностные инструкции, касающиеся других [дополнительных] ролей и ответственности работников, то ответственность в области ОЗиБТ [по этим дополнительным ролям] следует включить в эти должностные инструкции.

6) Доведение ролей и ответственности до сведения персонала

Ответственность и полномочия в области ОЗиБТ необходимо результативно довести до сведения всех тех, кого они касаются, на всех уровнях внутри организации. Следует обеспечить понимание сотрудниками области действия различных

функций и взаимодействия между функциями, а также каналов, которые надлежит использовать для начала действия.

7) Ресурсы

Руководству следует обеспечивать, чтобы в наличии имелись адекватные ресурсы для поддержания в рабочем состоянии безопасного рабочего места, включая оборудование, человеческие ресурсы, специальные знания и подготовку.

Ресурсы могут считаться адекватными, если их достаточно для выполнения программ и деятельности в области ОЗиБТ, включая измерение и мониторинг показателей работы.

Для организаций с созданными системами менеджмента ОЗиБТ адекватность ресурсов можно, по меньшей мере частично, оценивать путем сравнения запланированного уровня достижения целей в области ОЗиБТ с фактическими результатами.

8) Обязательства руководства

Руководителям следует наглядно демонстрировать свои обязательства в области ОЗиБТ. Способы демонстрации могут включать посещение и инспектирование участков, участие в расследовании несчастных случаев, предоставление ресурсов для осуществления корректирующих действий, присутствие на совещаниях по вопросам ОЗиБТ и издание заявлений о [своей] поддержке [деятельности в области ОЗиБТ].

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- определение ответственности и полномочий по ОЗиБТ для всего соответствующего персонала;
- документирование ролей/ответственности в руководствах/ процедурах/пакетах [документов] по подготовке персонала;
- процесс доведения ролей и ответственности до всех работников и других соответствующих сторон;
- активное участие и поддержка руководством всех уровней деятельности в области ОЗиБТ.

4.4.2 Подготовка, осведомленность и компетентность

а) Требование OHSAS 18001

Персонал должен быть компетентным для выполнения задач, которые могут влиять на ОЗиБТ на рабочем месте. Компетентность должна определяться на основе соответствующего образования, подготовки и/или опыта.

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры для обеспечения того, чтобы ее работники, участвующие в реализации каждой соответствующей функции или работающие на каждом соответствующем уровне, были осведомлены о:

- важности соответствия политике и процедурам ОЗиБТ и требованиям к системе менеджмента ОЗиБТ;
- фактических или потенциальных последствиях их производственной деятельности для ОЗиБТ, а также о выгодах для ОЗиБТ от улучшения их личных показателей работы;

- своей роли и ответственности в достижении соответствия политике и процедурам ОЗИБТ и требованиям к системе менеджмента ОЗИБТ, включая требования, относящиеся к подготовленности к аварийным ситуациям и реагированию на них (см. 4.4.7);

- потенциальных последствиях отклонений от установленных производственных процедур.

Процедуры подготовки персонала должны принимать во внимание различие в уровнях:

- ответственности, способности и грамотности, а также
- риска.

b) Смысл

Организации следует иметь результативные процедуры для обеспечения компетентности персонала, необходимой для выполнения назначенных ему функций.

c) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- определение ролей и ответственности;
- должностные инструкции (включая подробное описание опасных задач, подлежащих выполнению);
- оценки показателей деятельности работников;
- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- процедуры и рабочие инструкции;
- политику и цели в области ОЗИБТ;
- программы по ОЗИБТ.

d) Процесс

В процесс следует включать следующие элементы:

- систематическое установление уровня осведомленности и компетентности в области ОЗИБТ, требуемых на каждом уровне и для каждой функции внутри организации;
- мероприятия для идентификации и устранения любого расхождения между уровнем, которым человек владеет в настоящий момент, и требуемой осведомленностью и компетентностью в области ОЗИБТ;
- предоставление всех видов подготовки, идентифицированных как необходимых, своевременным и систематическим образом;
- оценка людей для обеспечения уверенности в том, что они приобрели и поддерживают требуемый уровень знаний и компетентности;
- ведение и сохранение соответствующих записей по подготовке и компетентности персонала.

Следует создать и поддерживать в рабочем состоянии программу по обеспечению осведомленности и подготовке в области ОЗИБТ, чтобы учесть следующее:

- понимание мероприятий, проводимых организацией в области ОЗИБТ, и конкретных ролей и ответственности людей за них;

- [реализацию] систематической программы вводной и последующей подготовки работников, а также тех, кто внутри организации переводится между отделениями, площадками, подразделениями, участками или меняет свои должностные обязанности или выполняемые задания;

- подготовку в области локальных [на рабочем месте] мероприятий по ОЗиБТ, опасностей, рисков, а также мер предосторожности, которые предстоит принять, и процедур, которым предстоит следовать; такую подготовку проводят до начала работы;

- подготовку в области идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками (см. **4.3.1 d**);

- специфическое внутреннее или внешнее обучение, которое может потребоваться для работников со специфическими ролями в системе ОЗиБТ, включая представителей работников по вопросам ОЗиБТ;

- обучение всех людей, которые руководят работниками, подрядчиками и другими (например, временными рабочими), их ответственности в области ОЗиБТ. Это делается для обеспечения того, чтобы как они, так и те, кто находится под их управлением, понимали опасности и риски операций, за которые они являются ответственными, где бы они ни происходили. Кроме того, это делается для обеспечения того, чтобы персонал имел компетентность, необходимую для безопасного проведения деятельности, придерживаясь процедур в области ОЗиБТ;

- роли и ответственность (включая корпоративную и личную юридическую ответственность) высшего руководства за обеспечение того, чтобы система менеджмента ОЗиБТ функционировала для управления рисками и минимизации заболеваний, травм и других потерь организации;

- программы подготовки и обеспечения осведомленности для подрядчиков, временных рабочих и посетителей в соответствии с уровнем риска, которому они подвергаются.

Следует оценивать результативность обучения и достигнутый уровень компетентности. Это может включать оценку, осуществляемую как часть учебного процесса, и/или соответствующие проверки на рабочем месте, чтобы установить, была ли достигнута [требуемая] компетентность, или чтобы провести мониторинг влияния предоставленного обучения в течение более длительного периода.

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают следующее:

- требования к компетентности для индивидуальных ролей;
- анализ потребностей в подготовке;
- программы/планы подготовки для отдельных работников;
- перечень курсов/пособий по подготовке персонала, имеющихся в наличии внутри организации;

- записи по подготовке персонала и по оцениванию результативности подготовки.

4.4.3 Консультирование и коммуникация

а) Требование **OHSAS 18001**

Организация должна иметь процедуры для обеспечения того, чтобы соответствующая информация по вопросам ОЗиБТ передавалась, а также поступала от работников и других заинтересованных сторон.

Мероприятия по вовлечению и консультированию работников должны документироваться, а заинтересованные стороны информироваться об этом.

Работники должны:

- быть вовлеченными в разработку и анализ политик и процедур, чтобы осуществлять менеджмент рисков;
- быть проконсультированы в тех случаях, когда происходят любые изменения, влияющие на здоровье и безопасность на рабочем месте;
- быть представленными по вопросам здоровья и безопасности и
- быть информированы о том, кто является их представителем (представителями) по вопросам ОЗиБТ, а также уполномоченным лицом [по вопросам ОЗиБТ], назначенным руководством (см. 4.4.1).

b) Смысл

Организации следует поощрять распространение хорошей практики деятельности в области ОЗиБТ, а также поддержку ее политики и целей в области ОЗиБТ со стороны всех тех, на кого деятельность организации оказывает влияние, через процесс консультирования и коммуникации.

c) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- политику и цели в области ОЗиБТ;
- соответствующую документацию системы менеджмента ОЗиБТ;
- процедуры идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- определение ролей и ответственности за ОЗиБТ;
- результаты официального консультирования работников со стороны руководителей по вопросам ОЗиБТ;
- информацию, полученную во время консультирования работников по вопросам ОЗиБТ, анализа и деятельности по улучшению на рабочем месте (эта деятельность может быть по своему характеру реактивной или проактивной);
- особенности программы подготовки, [связанные с вопросами ОЗиБТ].

d) Процесс

Организации следует документировать и поддерживать мероприятия, с помощью которых она консультирует и передает подходящую информацию по вопросам ОЗиБТ своим работникам и другим заинтересованным сторонам (например, подрядчикам, посетителям), а также получает такую информацию от них.

В это следует включать мероприятия по вовлечению работников в следующие процессы:

- консультирование при разработке и анализе политик, разработке и анализе целей в области ОЗиБТ, при принятии решений о внедрении процессов и процедур для осуществления менеджмента рисков, включая проведение идентификации опасностей, анализа оценок рисков и средств управления рисками, относящимися к их собственной деятельности;

- консультирование при внедрении изменений, влияющих на вопросы ОЗиБТ их рабочего места, таких как применение нового или модифицированного оборудования, материалов, химикатов, технологий, процессов, процедур или методов работы.

Работникам следует быть представленными по вопросам ОЗиБТ и их следует информировать о том, кто является их представителем и кто является лицом, специально назначенным руководством.

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- официальное консультирование руководителей и работников посредством Советов по вопросам ОЗиБТ и других подобных ему органов;

- вовлечение работников в идентификацию опасностей, оценку рисков и управление рисками;

- инициативы по поощрению консультирования работников по вопросам ОЗиБТ, анализа и деятельности по улучшению на рабочих местах, а также обратной связи с руководством по вопросам ОЗиБТ;

- представители работников по вопросам ОЗиБТ с [четко] определенными ролями и механизмами коммуникации с руководством, включая, например, участие в расследовании несчастных случаев и инцидентов, инспекциях по вопросам ОЗиБТ на месте и т.д.;

- инструктажи по вопросам ОЗиБТ работников и других заинтересованных сторон, например, подрядчиков или посетителей;

- доски объявлений, содержащие данные о показателях деятельности в области ОЗиБТ и другую информацию, относящуюся к вопросам ОЗиБТ;

- информационные бюллетени по вопросам ОЗиБТ;

- программа выпуска плакатов по вопросам ОЗиБТ.

4.4.4 Документация

а) Требование OHSAS 18001

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии информацию на подходящем носителе, таком как бумага или электронная форма, которая:

а) описывает основные элементы системы менеджмента и их взаимодействие;

б) дает указания [ссылки] на [соответствующую] связанную [с системой] документацию.

ПРИМЕЧАНИЕ. Важно, чтобы документация была в минимальном количестве, требуемом для результативности и эффективности.

б) Смысл

Организации следует документировать и поддерживать в актуализированном состоянии документацию, достаточную для обеспечения того, чтобы ее система менеджмента ОЗиБТ могла адекватно пониматься и результативно и эффективно функционировать.

с) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- подробное описание систем документации и информационных систем, которые организация разрабатывает для поддержки своей системы менеджмента

ОЗиБТ и деятельности в области ОЗиБТ, а также для выполнения требований OHSAS 18001:1999;

- ответственность и полномочия;
- информацию о местных условиях, в которых используется документация или информация, и ограничениях, которые они могут наложить на физическую основу документации или использование электронных или других носителей информации.

d) Процесс

Организации следует проанализировать свои потребности в документации и информации для системы менеджмента ОЗиБТ, прежде чем разрабатывать документацию, необходимую для поддержки своих процессов в области ОЗиБТ.

Не существует требования разрабатывать документацию в [каком-то] особом формате, чтобы соответствовать OHSAS 18001, также как нет и необходимости заменять существующую документацию, такую как руководства, процедуры или рабочие инструкции, если они адекватно описывают существующие мероприятия. Если организация уже имеет созданную и документированную систему менеджмента ОЗиБТ, она может продемонстрировать [соответствие этой системы требованиям *OHSAS 18001*] наиболее удобным и результативным для себя способом, разработав, например, обзорный документ, описывающий взаимоотношение между ее существующими процедурами и требованиями OHSAS 18001:1999.

Следует учитывать следующее:

- ответственность и полномочия пользователей документации и информации, поскольку это приводит к рассмотрению степени безопасности и доступности, которую, может быть, нужно налагать [на документы], особенно на документы на электронных носителях, а также к вопросам управления изменениями (см. **4.4.5**);
- способы, какими используется физическая документация, и среда, в которой она используется, так как это может потребовать рассмотрения формата, в котором она представлена. Подобные соображения следует принимать во внимание и в отношении использования электронного оборудования для информационных систем.

e) Типичные выходы

Типичные выходы включают следующее:

- обзорный документ по документации системы менеджмента ОЗиБТ или руководство [по системе менеджмента ОЗиБТ];
- реестры, картотеки или учетные индексы документов;
- процедуры;
- рабочие инструкции.

4.4.5 Управление документами и данными а) Требование OHSAS 18001

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры для управления всеми документами и данными, требуемыми настоящим документом OHSAS, для обеспечения того, чтобы:

- а) можно было их найти;
- б) они периодически анализировались, при необходимости пересматривались и утверждались на предмет адекватности уполномоченным персоналом;

с) текущие версии соответствующих документов и данных были в наличии во всех местах, где выполняется деятельность, важная для результативного функционирования системы ОЗиБТ;

d) устаревшие документы и данные немедленно удалялись из всех пунктов выпуска и пунктов использования или иным образом было надежно предотвращено их непреднамеренное использование;

e) архивные документы и данные, сохраняемые для юридических целей или в целях сохранения знаний, или для того и другого, были соответствующим образом идентифицированы.

b) Смысл

Следует идентифицировать все документы и данные, содержащие информацию, необходимую для функционирования системы менеджмента ОЗиБТ и выполнения деятельности в области ОЗиБТ, и управлять ими.

с) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- подробное описание систем документации и данных, которые организация разрабатывает для поддержки своей системы менеджмента ОЗиБТ и деятельности в области ОЗиБТ, а также для выполнения требований OHSAS 18001:1999;

- подробное описание ответственности и полномочий.

d) Процесс

В письменных процедурах следует определить управляющие действия по идентификации, утверждению, изданию и изъятию документации в области ОЗиБТ вместе с управлением данными по ОЗиБТ (в соответствии с требованиями 4.4.5 OHSAS 18001). В этих процедурах следует четко определить категории документации и данных, к которым они применяются.

Документации и данным следует быть в наличии и доступными в тех случаях, когда они требуются, при обычных и необычных условиях, включая аварийные ситуации. Например, это включает обеспечение того, чтобы актуализированные схемы оборудования и установок, перечни технических характеристик опасных

материалов, процедуры и инструкции были доступны операторам процесса, а также всем, кому они могут потребоваться в аварийной ситуации.

e) Типичные выходы

Типичные выходы включают следующее:

- процедуру управления документами, включая установленные ответственность и полномочия;

- реестры, картотеки или учетные индексы документов;

- список документов, находящихся под управлением, и их местоположение;

- архивные записи (возможно, что некоторые из них нужно сохранять в соответствии с законодательными или другими временными требованиями).

4.4.6 Управление операциями а) Требование OHSAS 18001

Организация должна идентифицировать те производственные и иные виды деятельности, связанные с идентифицированными рисками, по отношению к которым необходимо применять меры управления. Организация должна планиро-

вать эти виды деятельности, включая техническое обслуживание, для обеспечения того, чтобы они осуществлялись в установленных условиях, путем:

а) создания и поддержания в рабочем состоянии документированных процедур, чтобы охватить ситуации, где их отсутствие могло бы привести к отклонениям от политики и целей в области ОЗиБТ;

б) установления в процедурах производственных критериев;

с) создания и поддержания в рабочем состоянии процедур, связанных с идентифицированными рисками для ОЗиБТ от товаров, оборудования и услуг, закупаемых и/или используемых организацией, и доведения соответствующих процедур и требований до сведения поставщиков и подрядчиков;

д) создания и поддержания в рабочем состоянии процедур для проектирования рабочего места, процесса, установок, машин, рабочих процедур и организации работы, включая их адаптацию к способностям человека с целью исключить или уменьшить риски для ОЗиБТ в их основе [в зародыше].

б) Смысл

Организации следует установить и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия, чтобы обеспечивать результативное применение мер управления и противодействия там, где они требуются для управления производственными рисками, реализации политики и достижения целей в области ОЗиБТ и обеспечения соответствия законодательным и другим требованиям.

с) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- политику и цели в области ОЗиБТ;
- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- идентифицированные законодательные и другие требования.

д) Процесс

Организации следует создать процедуры, чтобы управлять своими идентифицированными рисками (включая те, которые могли быть вызваны подрядчиками или посетителями), документируя их в тех случаях, когда ошибки в их выполнении могут привести к инцидентам, несчастным случаям или другим отклонениям от политики и целей в области ОЗиБТ. Следует на регулярной основе анализировать процедуры управления рисками на предмет их пригодности и результативности и вносить изменения, которые идентифицированы как необходимые.

Может быть необходимым учитывать в процедурах ситуации, когда риски распространяются на помещения или области (участки, зоны), находящиеся под управлением клиента или других заинтересованных сторон; например, когда работники организации работают на площадке клиента. Иногда в таких обстоятельствах может быть необходимым провести консультации с внешней стороной по вопросам ОЗиБТ.

Некоторые примеры областей, в которых обычно возникают риски, и примеры мер управления противодействием рискам даны ниже.

1) Закупка или передача товаров и услуг и использование внешних ресурсов

Это включает следующее:

- разрешение на закупку или передачу опасных химикатов, материалов и веществ;

- наличие документации по безопасному обращению с машинами, оборудованием, материалами или химикатами во время закупки или необходимость получить такую документацию;

- оценивание и периодическое переоценивание компетентности подрядчиков в области ОЗиБТ;

- одобрение проекта обеспечения ОЗиБТ для новых установок или оборудования.

2) Опасные задания

Это включает следующее:

- идентификацию опасных заданий;

- предварительное определение и одобрение методов выполнения работы;

- предварительное квалифицирование [аттестация] персонала, привлекаемого для выполнения опасных заданий;

- системы разрешения на производство работ и процедуры, управляющие входом персонала в опасные рабочие зоны и выходом персонала из этих зон.

3) Опасные материалы

Это включает следующее:

- идентификацию запасов и местонахождения складов;

- обеспечение безопасного хранения и управление доступом;

- предоставление и доступ к данным, относящимся к безопасности материалов, и другой существенной информации.

4) Техническое обслуживание систем и средств защиты

Это включает следующее:

- предоставление, управление и техническое обслуживание установок и оборудования организации;

- предоставление, управление и техническое обслуживание индивидуальных средств защиты;

- изоляцию и управление доступом;

- контроль и испытания связанного с вопросами ОЗиБТ оборудования и интегрированных систем, таких как:

- системы защиты оператора;

- ограждение и физическая защита;

- системы [аварийного] останова;

- оборудование для обнаружения и ликвидации пожара;

- оборудование для обращения с продукцией (краны, вилочные погрузчики, лебедки и другие подъемные устройства);

- радиологические источники и защита от них;

- необходимые устройства для мониторинга;

- системы местной вытяжной вентиляции;

- медицинское оборудование и обеспечение.

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- процедуры;
- рабочие инструкции.

4.4.7 Подготовленность к аварийным ситуациям и реагирование на них

a) Требование OHSAS 18001

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии планы и процедуры для идентификации возможных инцидентов и аварийных ситуаций и реагирования на них, а также для предупреждения и уменьшения возможных заболеваний и травм, которые могут быть с ними связаны.

Организация должна анализировать свои планы и процедуры по подготовке к аварийным ситуациям и реагированию на них, особенно после имевших место */случившихся/* инцидентов или аварийных ситуаций.

Организация должна также периодически тестировать такие процедуры, где это практически возможно.

b) Смысл

Организации следует активно оценивать потребности в реагировании на потенциальные несчастные случаи и аварийные (чрезвычайные) ситуации, планировать свою деятельность в этих условиях, разрабатывать процедуры и процессы, чтобы справиться с такими ситуациями, а также проверять свои плановые ответные действия и стремиться улучшить результативность своего реагирования.

c) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- наличие местных аварийных служб, подробное описание всех согласованных *[с ними]* ответных действий на аварийную ситуацию или консультационных мероприятий;
- законодательные или другие требования;
- опыт *[собственных]* предыдущих несчастных случаев, инцидентов и аварийных ситуаций;
- опыт предыдущих несчастных случаев, инцидентов и аварийных ситуаций в *[других]* аналогичных организациях (усвоенные уроки, лучшая практика);
- результаты анализа проведенных аварийных и практических учений и результаты последующих действий.

d) Процесс

Организации следует разработать аварийный(ые) план(ы) */план действий в аварийной ситуации/*, идентифицировать и предоставить соответствующее аварийное оборудование и регулярно проверять свою способность к реагированию */на аварии/* посредством практических учений.

Практические учения следует нацеливать на проверку результативности наиболее критических частей аварийного(ых) плана(ов) и на проверку полноты процесса планирования действий в аварийной ситуации. И хотя кабинетные */штабные/* занятия могут быть полезны для процесса планирования, практическим учениям следует быть как можно более близкими к реальности, чтобы они были ре-

зультативными. Это может потребовать проведения полномасштабного моделирования [имитации] инцидентов.

Следует оценивать результаты аварийных ситуаций и практических учений и осуществлять изменения, которые идентифицируются как необходимые.

1) Аварийный план

В аварийном плане(ах) следует выделить те действия, которые надлежит предпринять, когда возникнут конкретные аварийные ситуации, ему (им) следует содержать:

- идентификацию потенциальных несчастных случаев и аварий;
- идентификацию лица, который примет на себя управление во время аварии;
- подробное описание действий, которые надлежит предпринять персоналу во время аварии, включая те действия, которые надлежит предпринять внешнему персоналу, находящемуся на месте аварии, такому как подрядчики или посетители (от которых может потребоваться, например, перемещение в установленные пункты сбора);

- ответственность, полномочия и обязанности персонала с конкретными ролями во время аварии (например, инспекторов противопожарной службы, персонала по оказанию первой помощи, специалистов по утечке ядерных материалов/токсичных веществ);

- процедуры эвакуации;
- идентификацию и местонахождение опасных материалов, и требуемые действия [с ними] во время аварии;
- взаимодействие с внешними аварийными [спасательными] службами;
- осуществление связи с органами, извещение которых предписано законами;
- осуществление связи с соседями и общественностью;
- защиту жизненно важных записей и оборудования;
- наличие информации, необходимой во время аварии, например, чертежные планы завода, данные об опасных материалах, процедуры, рабочие инструкции и контактные телефонные номера.

Следует четко документировать вовлечение внешних [специализированных] агентств в разработку планов предупреждения аварийных ситуаций и реагирования на них. С этими агентствами следует посоветоваться об обстоятельствах, позволяющих привлечь их к указанной деятельности, и предоставлять им такую информацию, какую они требуют, чтобы облегчить их участие в деятельности по реагированию [на аварии].

2) Аварийное оборудование

Следует идентифицировать потребности в аварийном оборудовании и его следует предоставить в адекватном количестве. Такое оборудование через установленные интервалы времени следует испытывать на предмет сохранения работоспособности.

Примеры [аварийного оборудования] включают в себя следующее:

- системы аварийной сигнализации;
- аварийное освещение и источники питания;
- средства спасения;

- безопасные убежища;
- критические запорные клапаны, выключатели и рубильники;
- противопожарное оборудование;
- оборудование для оказания первой помощи (включая аварийные душевые, станции для промывания глаз и т.д.);
- средства связи.

3) Практические учения

Практические учения следует проводить согласно заранее установленному плану-графику. Где это уместно и практически возможно, следует стимулировать участие в практических учениях внешних аварийных служб.

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- документированные аварийные планы и процедуры;
- перечень аварийного оборудования;
- записи [результатов] испытаний аварийного оборудования;
- записи следующего:
- практических учений;
- анализов практических учений;
- рекомендуемых действий, вытекающих из анализов;
- прогресса хода выполнения рекомендуемых действий.

4.5 Проверочные и корректирующие действия

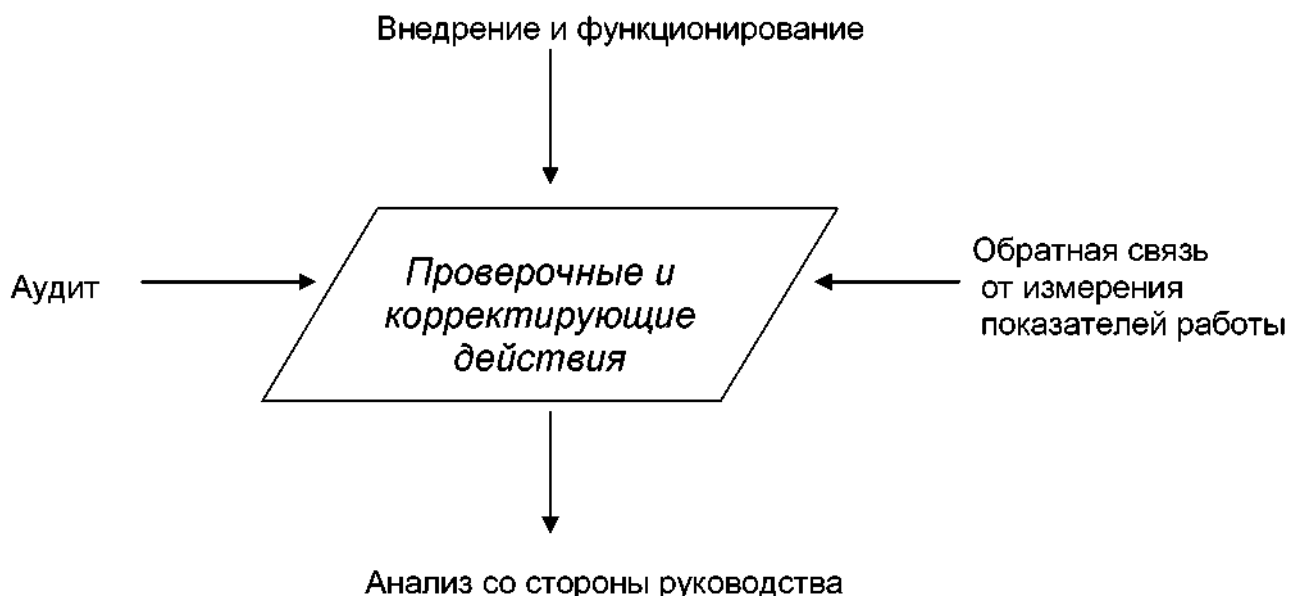


Рис.5. Проверочные и корректирующие действия

4.5.1 Измерение и мониторинг показателей деятельности а) Требование **ОН-SAS 18001**

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры для мониторинга и измерения показателей деятельности в области ОЗиБТ на регулярной основе. Эти процедуры должны предусматривать:

- как качественные, так и количественные измерения, соответствующие потребностям организации;
- мониторинг того, в какой степени достигнуты цели организации в области ОЗиБТ;
- проактивные измерения показателей деятельности, которые позволяют проводить мониторинг соответствия программе менеджмента ОЗиБТ, производственным критериям и соответствующим законодательным и нормативным требованиям;
- реактивные измерения показателей деятельности, которые позволяют проводить мониторинг несчастных случаев, заболеваний, инцидентов (включая едва не произошедшие несчастные случаи) и других достоверных [имевших место] свидетельств недостаточно хорошей деятельности в области ОЗиБТ;
- регистрацию данных и результатов мониторинга и измерения, достаточных для того, чтобы облегчить последующий анализ [необходимых] корректирующих и предупреждающих действий.

Если для измерения и мониторинга показателей деятельности требуется соответствующее оборудование, то организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры для калибровки и технического обслуживания такого оборудования. Записи деятельности по калибровке и техническому обслуживанию и их результаты должны сохраняться.

b) Смысл

Организации следует идентифицировать ключевые параметры своих показателей деятельности в области ОЗиБТ по всей компании. В них следует включать (но не ограничиваться только ими) параметры, которые определяют:

- выполняется ли политика в области ОЗиБТ и достигаются ли цели в области ОЗиБТ;
- внедрены ли средства управления рисками и являются ли они результативными;
- усваиваются ли уроки из отказов системы менеджмента ОЗиБТ, включая опасные события (несчастные случаи, едва не произошедшие несчастные случаи и случаи заболевания);
- являются ли результативными программы обеспечения осведомленности, подготовки персонала, коммуникации и консультирования для работников и заинтересованных сторон;
- готовится и используется ли информация, которая может использоваться для анализа и/или улучшения аспектов системы менеджмента ОЗиБТ.

c) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками (см. 4.3.1);

- законодательные требования, предписания [нормативные требования], лучшая практика (если таковая есть);

- политику и цели в области ОЗиБТ;

- процедуры обращения с несоответствиями;

- записи по испытанию и калибровке оборудования (включая записи по испытанию и калибровке того оборудования, которое принадлежит подрядчикам);

- записи по подготовке персонала (включая записи по подготовке того персонала, который относится к подрядчикам);

- отчеты для руководителей.

d) Процесс

1) Проактивный и реактивный мониторинг

В систему менеджмента ОЗиБТ организации следует включить как проактивный, так и реактивный мониторинг следующим образом:

- проактивный мониторинг следует использовать для проверки соответствия деятельности организации [требованиям] в области ОЗиБТ, например, путем мониторинга частоты и результативности инспекций в области ОЗиБТ;

- реактивный мониторинг следует использовать для расследования, анализа и записи сбоев (фиксирования отказов) в системе менеджмента ОЗиБТ, включая несчастные случаи, инциденты (включая едва не произошедшие несчастные случаи), случаи заболевания и нанесения материального ущерба.

Данные как проактивного, так и реактивного мониторинга часто используются для определения того, достигнуты ли цели в области ОЗиБТ (дополнительные руководящие указания смотрите в BS 8800:19996, разделы E.3.2 и E.3.3).

2) Методы измерения

Следующее является примерами методов, которые могут использоваться для измерения показателей деятельности в области ОЗиБТ:

- результаты процессов идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;

- систематические инспекции рабочих мест с использованием контрольных перечней вопросов;

- инспекции деятельности в области ОЗиБТ: например, на основе «сквозного прохода» (обхода всех рабочих мест и помещений);

- предварительное оценивание новых установок, оборудования, материалов, химикатов, технологий, процессов, процедур или методов работы;

- инспекции конкретных машин или установок для проверки того, что они оснащены соответствующими частями [устройствами], связанными с безопасностью, и эти части находятся в хорошем состоянии;

- выборочный контроль безопасности: исследование конкретных аспектов ОЗиБТ;

- выборочный контроль производственной среды: измерение [уровня] воздействия химических, биологических или физических факторов (например, шума,

летучих органических соединений, легионеллы*) и сравнение результатов с признанными [организацией] стандартами;

- наличие и результативность использования персонала с признанным опытом или официальной квалификацией в области ОЗиБТ;
- выборочный контроль поведения: оценивание поведения рабочих с целью идентификации небезопасной практики работы, что может потребовать коррекции;
- анализ документации и записей;
- бенчмаркинг хорошей практики в области ОЗиБТ других организаций;
- обследования с целью определения отношения работников к системе менеджмента ОЗиБТ, практики деятельности в области ОЗиБТ и процессов консультирования работников.

Организациям необходимо решить, мониторинг чего проводить и как часто его следует проводить, исходя из уровня риска (см. 4.3.1). Частота инспекций установок и машин может определяться законом (например, для воздушных ресиверов, паросиловых установок, подъемного оборудования). Следует подготовить график инспекций, основанный на результатах идентификации опасностей и оценке рисков, законодательстве и предписаниях [нормативных документах], как часть системы менеджмента ОЗиБТ.

Постоянный [плановый] ОЗиБТ-мониторинг процессов, рабочих мест и практики следует проводить согласно документированной схеме мониторинга руководителям нижнего или среднего уровня. Всем руководителям нижнего уровня следует предпринимать выборочные проверки критических заданий, чтобы обеспечивать соответствие процедурам и предписаниям по ОЗиБТ. Для помощи в выполнении систематических инспекций и мониторинга можно использовать контрольные перечни вопросов.

3) Инспекции

i) Оборудование. Следует составить инвентарный список (используя однозначную идентификацию всех единиц) всего оборудования, подлежащего проверке соответствующим персоналом (который может быть из внешних органов) в соответствии с законодательными или техническими требованиями. Такое оборудование следует инспектировать надлежащим образом и включать в схемы инспекции.

ii) Условия работы. Следует устанавливать и документировать критерии, которые определяют приемлемые условия на рабочем месте. Через установленные интервалы времени руководителям следует выполнять инспекции на предмет соблюдения этих критериев. Для этой цели может использоваться контрольный перечень вопросов, содержащий подробное описание критериев и все позиции, подлежащие инспектированию.

* Легионелла – бактерия, вызывающая легионеллез (инфекционную болезнь, для которой характерны пневмония, лихорадка, поражение дыхательных путей, центральной нервной системы, желудочно-кишечного тракта и почек.)

iii) Верификационные инспекции. Следует проводить верификационные инспекции, но на основе этого не следует освобождать руководителей нижнего уровня от проведения регулярных инспекций или от идентификации опасностей.

iv) Инспекционные записи. Следует вести и сохранять записи по каждой проведенной инспекции в области ОЗиБТ. В записях следует указывать, соблюдались или нет документированные процедуры в области ОЗиБТ. Следует проводить выборочный контроль записей результатов инспекций, обходов, обследований в области ОЗиБТ, а также аудитов системы менеджмента ОЗиБТ, чтобы идентифицировать истинные (основные, коренные) причины несоответствий и повторяющихся опасностей. Следует предпринимать все необходимые предупреждающие действия. Несоответствующие стандартам условия [производства], небезопасные ситуации и объекты (предметы), выявленные в ходе инспекций, следует документировать как несоответствия, оценивать с точки зрения риска и корректировать в соответствии с процедурой по несоответствиям.

4) Измерительное оборудование

Следует составить список, однозначно идентифицировать измерительное оборудование, которое используется для оценки условий [производства с точки зрения] ОЗиБТ (например, измерители шума, измерители освещенности, пробоотборники воздуха) и управлять им. Следует знать точность измерений, выполняемых этим оборудованием. Там, где это необходимо, следует иметь в наличии письменные процедуры, описывающие, как выполняются измерения в области ОЗиБТ. Оборудование, используемое для измерений в области ОЗиБТ, следует поддерживать в рабочем состоянии и хранить должным образом, и ему следует быть способным проводить измерения с требуемой точностью.

Когда это требуется, следует документировать схему калибровки измерительного оборудования. В эту схему следует включать следующее:

- частоту калибровки;
- ссылки на методы испытаний, где это применимо;
- перечень оборудования, которое надлежит использовать для калибровки;
- действия, которые надлежит предпринять, если обнаружится, что данное измерительное оборудование не калибровано.

Калибровку следует проводить при соответствующих условиях. Следует подготовить процедуры для особо важных или трудных калибровок.

Оборудованию, используемому для калибровки, следует соответствовать национальным стандартам, если такие стандарты существуют. Если же таких стандартов не существует, то следует документировать основу, использованную в качестве [калибровочных] уровней.

Следует вести и сохранять записи всех действий по калибровке, техническому обслуживанию [измерительного оборудования] и их результатов. Записям следует отражать подробную информацию об измерениях до и после настройки (регулировки).

Статус калибровки измерительного оборудования следует четко идентифицировать для пользователей. Не следует использовать измерительное оборудование [для измерений в области] ОЗиБТ, статус калибровки которого неизвестен,

или о котором известно, что оно не калибровано. Кроме того, его следует изъять из использования, а также четко обозначить этикеткой, биркой или маркировать иным способом, чтобы предупредить неправильное использование. Такую маркировку следует осуществлять в соответствии с письменными процедурами. Процедурам следует включать в себя действия по идентификации статуса калибровки оборудования. Несоответствие следует использовать как основу для документирования предпринятых действий. В процедуры следует также включать план действий для случаев, когда обнаруживается некалиброванное оборудование.

5) Оборудование поставщика (подрядчика)

Измерительное оборудование, используемое подрядчиками, следует подвергать такому же управлению, что и собственное оборудование. От подрядчиков следует требовать предоставления гарантий, что их оборудование соответствует этим требованиям. Перед началом работы поставщику следует предоставить копию записей результатов проверки своего оборудования для всего выявленного особо важного оборудования, для которого требуются такие записи. Если для выполнения какого-либо задания [работником подрядчика] требуется специальная подготовка, то [подрядчику] следует предоставить заказчику для анализа соответствующие записи по подготовке персонала.

6) Статистические или другие теоретические аналитические методы

Любые статистические или другие теоретические аналитические методы, используемые для оценки ситуации в области ОЗиБТ, для расследования инцидента или отказа в области ОЗиБТ или для помощи при принятии решения в отношении ОЗиБТ, следует основывать на здравых научных принципах. Представителю руководства следует обеспечивать, чтобы была идентифицирована потребность в таких методах. Где это уместно, следует документировать руководящие указания по их использованию, наряду с обстоятельствами, в которых они уместны.

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- процедуру(ы) для мониторинга и измерения;
- графики инспекций и контрольные перечни вопросов по инспекции;
- перечни особо важного оборудования;
- контрольные перечни вопросов по инспекции оборудования;
- стандарты условий на рабочем месте и контрольные перечни вопросов по инспекции;
- перечни измерительного оборудования;
- процедуры измерения;
- схемы калибровки и записи по калибровке;
- деятельность и результаты технического обслуживания;
- заполненные контрольные перечни вопросов, отчеты об инспекции (выходные данные аудита системы менеджмента ОЗиБТ, см. 4.5.4);
- отчеты о несоответствиях;
- доказательства результатов применения такой процедуры (процедур).

4.5.2 Несчастные случаи, инциденты, несоответствия и корректирующие и предупреждающие действия

а) Требование OHSAS 18001

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры для определения ответственности и полномочий по:

а) рассмотрению и расследованию:

- несчастных случаев;
- инцидентов;
- несоответствий;

б) предпринятию действий по смягчению любых последствий, возникающих в результате несчастных случаев, инцидентов и несоответствий;

с) инициированию и выполнению корректирующих и предупреждающих действий;

д) подтверждению результативности предпринятых корректирующих и предупреждающих действий.

Эти процедуры должны требовать, чтобы все предложенные корректирующие и предупреждающие действия перед их осуществлением были проанализированы с помощью процесса [метода] оценки рисков.

Любое корректирующее или предупреждающее действие, предпринятое для устранения причин фактических и потенциальных несоответствий, должно соответствовать значимости проблем и быть соразмерным оцененному риску для ОЗиБТ.

Организация должна внедрять [реализовывать, осуществлять] и регистрировать все изменения в документированных процедурах, являющихся следствием корректирующих и предупреждающих действий.

б) Смысл

Организациям следует иметь результативные процедуры для отчетности и оценивания/расследования несчастных случаев, инцидентов и несоответствий. Основное назначение процедуры (процедур) – предупредить дальнейшее возникновение [опасной] ситуации путем идентификации и устранения истинной причины (причин). Кроме того, [этим] процедурам следует давать возможность обнаружения, анализа и устранения потенциальных причин несоответствий.

с) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- процедуры (вообще);
- аварийный план;
- отчеты об идентификации опасностей, оценке рисков и управлении рисками;
- отчеты об аудитах системы менеджмента ОЗиБТ, включая отчеты о несоответствиях;
- отчеты о несчастных случаях, инцидентах и/или опасностях;
- отчеты об обслуживании и техническом обслуживании.

д) Процесс

От организации требуется подготовить документированные процедуры для обеспечения того, чтобы несчастные случаи, инциденты и несоответствия (см. раздел 3) расследовались и инициировались [соответствующие] корректирующие

и/или предупреждающие действия. Следует проводить мониторинг хода выполнения корректирующих и предупреждающих действий и анализировать результативность таких действий.

1) Процедуры

В процедуры следует включать описание следующего:

i) Общие положения

Процедуре следует:

- определить ответственность и полномочия лиц, вовлеченных в осуществление, составление отчетов, расследование, последующее наблюдение и мониторинг корректирующих и предупреждающих действий;
- требовать, чтобы составлялись отчеты обо всех несоответствиях, несчастных случаях, инцидентах и опасностях;
- быть применимой ко всему персоналу (т.е. к собственным работникам, временным рабочим, персоналу подрядчика, посетителям и любому другому лицу на рабочем месте);
- принимать во внимание материальный ущерб;
- обеспечивать, чтобы ни один работник не имел никакой неприятности в результате того, что он сообщил о несоответствии, несчастном случае или инциденте;
- четко определить направления действий, которые надлежит осуществить после выявления несоответствий в системе менеджмента ОЗиБТ.

ii) Немедленные действия

О немедленных действиях, которые надлежит предпринять после выявления несоответствий, несчастных случаев, инцидентов или опасностей, следует быть известно всем сторонам. Процедуре следует:

- установить процесс уведомления [о выявленных несоответствиях и т.п. неприятностях];
- где это уместно, скоординировать [предписываемую процедурой деятельность] с аварийными планами и процедурами;
- определить соотношение между масштабом усилий по расследованию и уровнем потенциального или фактического ущерба (например, предусматривать участие руководителей в расследовании серьезных несчастных случаев).

iii) Регистрирование

Следует использовать подходящие средства для регистрации фактической информации, результатов оперативного расследования и последующего детального расследования. Организации следует обеспечивать, чтобы соблюдались процедуры, касающиеся:

- регистрации подробной информации о несоответствии, несчастном случае или инциденте;
- определения того, где надлежит хранить записи, и ответственности за хранение.

iv) Расследование

В процедурах следует определить, как следует проводить процесс расследования. Следует обеспечить, чтобы процедуры идентифицировали:

- типы событий, подлежащих расследованию (например, инциденты, которые могли привести к серьезному ущербу);
- цели расследований;
- тех, кому надлежит проводить расследование, полномочия расследователей, требуемая квалификация (включая в этот круг, когда это уместно, линейных руководителей);
- истинную причину несоответствия;
- мероприятия по опросу свидетелей;
- практические вопросы, такие как наличие фото-видеоаппаратуры и сохранение свидетельств;
- мероприятия по составлению отчетов о расследовании, включая законодательные требования к составлению [таких] отчетов.

Занимающемуся расследованием персоналу следует начинать проведение предварительного анализа фактов еще тогда, когда собирается дополнительная информация. Сбор и анализ данных следует продолжать до тех пор, пока не будет получено адекватное и достаточно полное объяснение [случившегося].

v) Корректирующее действие

Корректирующие действия – это действия, предпринимаемые для устранения истинной причины (причин) идентифицированных несоответствий, несчастных случаев или инцидентов, для того чтобы предупредить их повторное появление. Примеры элементов, подлежащих рассмотрению при создании и поддержании в рабочем состоянии процедур по корректирующим действиям, включают:

- идентификацию и осуществление корректирующих и предупреждающих мер как оперативного, так и долгосрочного характера (эта деятельность может также включать использование соответствующих источников информации, например, советы работников со специальными знаниями в области ОЗиБТ);
- оценивание любого воздействия на результаты идентификации опасностей и оценки рисков (в том числе оценивание необходимости в обновлении отчета(ов) об идентификации опасностей, оценке рисков и управлении рисками);
- внесение в процедуры всех требуемых изменений, являющихся результатом корректирующих действий или идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- применение средств управления рисками или модификацию существующих средств управления рисками в целях обеспечения уверенности в том, что корректирующие действия осуществляются и что они являются результативными.

vi) Предупреждающее действие

Примеры элементов, подлежащих рассмотрению при создании и поддержании в рабочем состоянии процедур по предупреждающим действиям, включают:

- использование соответствующих источников информации (тенденции статистики «инцидентов без потерь», отчеты об аудитах системы менеджмента ОЗиБТ, записи, актуализированные результаты анализа рисков, новая информация об опасных материалах, результаты анализа безопасности на основе инспекционных «сквозных проходов», советы работников со специальными знаниями в области ОЗиБТ и т.д.);

- идентификацию всех проблем, требующих предупреждающего действия;
- инициирование и осуществление предупреждающего действия и применение средств управления для обеспечения того, чтобы оно было результативным;
- внесение всех изменений в процедуры, являющихся результатом предупреждающего действия, и представление [их] на утверждение.

vii) Последующие действия

Следует обеспечить, чтобы предпринятые корректирующие или предупреждающие действия были настолько постоянными и результативными, насколько это практически возможно. Следует проводить проверки результативности предпринятых корректирующих/ предупреждающих действий. О незавершенных/ просроченных действиях следует сообщать высшему руководству при первой же возможности.

2) Анализ несоответствия, несчастного случая и инцидента

Идентифицированные случаи несоответствий, несчастных случаев и инцидентов следует классифицировать и анализировать на регулярной основе. Частоту и показатели тяжести несчастных случаев следует подсчитывать в соответствии с принятой отраслевой практикой для целей сравнения.

Следует проводить классификацию и анализ следующего:

- частоты или степени тяжести травм/болезней, подлежащих регистрации, или травм/заболеваний с временной потерей трудоспособности;
- мест, где происходили события, вида травмы, [травмированной] части тела, осуществленной [в связи с травмой] деятельности, участвующих в этом сторонних агентств, даты, времени дня (всего, что является уместным);
- вида и суммы материального ущерба;
- непосредственных и истинных причин.

Следует уделять должное внимание несчастным случаям, ведущим к материальному ущербу. Записи, относящиеся к ремонту имущества, могли бы быть индикатором ущерба, вызванного незарегистрированным несчастным случаем/инцидентом.

Данные/информация о несчастном случае и болезни являются жизненно важными, так как они могут быть прямым индикатором показателей деятельности в области ОЗиБТ. Однако следует проявлять осторожность при их использовании, так как необходимо учитывать следующее:

- в большинстве организаций имеет место очень мало несчастных случаев с травмами или случаев заболеваний, связанных с работой, чтобы отличить реальные тенденции от случайных эффектов;
- если тем же количеством людей за то же время делается больше работы, то уже сама повышенная рабочая нагрузка может вызвать повышение уровня несчастных случаев;
- на длительность отсутствия на работе, приписываемого травме или заболеванию, связанному с работой, могут влиять и другие факторы, отличающиеся от тяжести травмы или профессионального заболевания, например, низкий уровень морального состояния, монотонная работа и плохие отношения между руководителем и работником;

- о несчастных случаях часто не сообщают (а иногда сообщают сверх того, о чем следовало бы сообщать). Уровни отчетности могут изменяться. Они могут улучшаться в результате возросшей осознанности работников и создания более совершенных систем отчетности и регистрации;

- будет иметь место временной интервал между отказами [сбоями] системы менеджмента ОЗиБТ и негативными последствиями этого. Кроме того, многие профессиональные болезни имеют долгие латентные [скрытые] периоды. Совсем не обязательно ждать, пока появится вред [для здоровья], чтобы судить, работает ли система менеджмента ОЗиБТ.

Следует делать [действительно] обоснованные выводы и предпринимать корректирующие действия. По меньшей мере, ежегодно результаты такого анализа следует направлять высшему руководству и включать их в анализ со стороны руководства (см. 4.6).

3) Результаты мониторинга и коммуникации

Следует оценивать результативность расследований и отчетности по вопросам ОЗиБТ. Оценке следует быть объективной и приводить к количественным результатам, если это возможно.

Ознакомившись с результатами расследования, организации следует:

- идентифицировать истинные причины недостатков в системе менеджмента ОЗиБТ и в общем менеджменте организации, где это применимо;

- довести констатации [фактов] и рекомендации до сведения руководства и соответствующих заинтересованных сторон (см. 4.4.3);

- включить соответствующие констатации и рекомендации, полученные в ходе расследований, в непрерывный процесс анализа ОЗиБТ;

- проводить мониторинг своевременного осуществления управляющих действий, направленных на исправление, и их последующей результативности во времени;

- применять уроки, усвоенные при расследовании несоответствий, по всей организации, фокусируясь на принципе охвата корректирующими действиями как можно более широко круга лиц, не ограничиваясь лишь конкретным действием, предназначенным для избежания повторения в точности такого же события на том же самом участке организации.

4) Сохранение записей

Это может выполняться быстро и с минимумом официального планирования, или же это может быть более сложная и длительная деятельность. Сопутствующей документации следует соответствовать уровню корректирующего действия.

Отчеты и предложения следует посылать уполномоченному лицу, назначенному руководством, и, в тех случаях, когда это уместно, представителю работников по ОЗиБТ для анализа и хранения.

Организации следует вести реестр всех несчастных случаев. Следует также учитывать инциденты, потенциально имевшие значительные последствия для ОЗиБТ. Такой реестр часто требуется законодательством.

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- процедуру по несчастным случаям и несоответствиям;
- отчеты о несоответствиях;
- реестр несоответствий;
- отчеты о расследованиях;
- обновленные отчеты об идентификации опасностей, оценке рисков и управлении рисками;
- входные данные для анализа со стороны руководства;
- свидетельства оценивания результативности предпринятых корректирующих и предупреждающих действий.

4.5.3 Записи и менеджмент записей

а) Требование OHSAS 18001

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии процедуры для идентификации, ведения, сохранения и удаления записей по ОЗиБТ, а также результатов аудитов и анализов.

Записи по ОЗиБТ должны быть удобочитаемыми, идентифицируемыми и прослеживаемыми по отношению к вовлеченным видам деятельности. Записи по ОЗиБТ должны храниться, вестись и сохраняться таким способом, чтобы их можно было легко найти и чтобы они были защищены от повреждения, ухудшения состояния или потери. Должен быть установлен и зафиксирован срок их хранения.

Записи должны вестись и сохраняться подходящим для системы и организации способом, чтобы демонстрировать соответствие настоящим требованиям OHSAS.

б) Смысл

Следует хранить записи, чтобы демонстрировать, что система менеджмента ОЗиБТ функционирует результативно и что процессы осуществляются в безопасных условиях. Следует определить, вести и сохранять записи по ОЗиБТ, которые документируют систему менеджмента и соответствие требованиям, и этим записям следует быть удобочитаемыми и адекватно идентифицированными.

с) Типичные входы

Записи (используемые для демонстрации соответствия требованиям), которые следуют хранить, включают в себя следующее:

- записи по подготовке персонала;
- отчеты об инспекциях в области ОЗиБТ;
- отчеты об аудитах системы менеджмента ОЗиБТ;
- отчеты о консультировании;
- отчеты о несчастных случаях/инцидентах;
- отчеты о действиях после несчастных случаев/инцидентов;
- протоколы совещаний по вопросам ОЗиБТ;
- отчеты о медицинских проверках;
- отчеты о наблюдениях за состоянием здоровья;
- отчеты по вопросам индивидуальных средств защиты (ИСЗ) и отчеты о техническом обслуживании ИСЗ;
- отчеты об учениях по реагированию на аварийные ситуации;

- документы анализа со стороны руководства;
- записи по идентификации опасностей, оценке рисков и управлению рисками.

d) Процесс

Требования OHSAS 18001 по данному вопросу в значительной степени понятны без пояснений. Вместе с тем, следует также дополнительно рассматривать следующее:

- полномочия для уничтожения записей по вопросам ОЗиБТ;
- конфиденциальность записей по вопросам ОЗиБТ;
- законодательные и другие требования по хранению записей по вопросам ОЗиБТ;
- вопросы, связанные с использованием записей в электронной форме.

Записям по вопросам ОЗиБТ следует быть полностью заполненными, удобочитаемыми и адекватно идентифицируемыми. Следует определить длительность хранения записей по вопросам ОЗиБТ. Записи следует хранить в безопасном месте, их следует легко находить и защищать от порчи. Особо важные записи по вопросам ОЗиБТ следует защищать от возможного пожара и другого повреждения надлежащим образом или как это требуется по закону.

e) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- процедуру (для идентификации, ведения, сохранения и изъятия записей по вопросам ОЗиБТ);
- адекватно хранимые и легко находимые записи по вопросам ОЗиБТ.

4.5.4 Аудит

a) Требование OHSAS 18001

Организация должна создать и поддерживать в рабочем состоянии программу аудита и процедуры для проведения периодических аудитов системы менеджмента ОЗиБТ, чтобы:

a) определять:

- 1) соответствует ли система менеджмента ОЗиБТ запланированным мероприятиям по менеджменту ОЗиБТ, включая требования настоящего документа OHSAS;
- 2) должным ли образом была внедрена система менеджмента ОЗиБТ и поддерживается ли она в рабочем состоянии и
- 3) является ли система менеджмента ОЗиБТ результативной для реализации политики и достижения целей организации;

b) проводить анализ результатов предыдущих аудитов;

c) предоставлять информацию о результатах аудитов руководству.

Программа аудита, включая все календарные планы, должна основываться на результатах оценки рисков от деятельности организации и результатах предыдущих аудитов. Процедуры аудита должны устанавливать область, охватываемую аудитами, частоту [проведения аудитов], методы [проведения аудитов] и компетентность [аудиторов], а также ответственность и требования к проведению аудитов и составлению отчетов о результатах.

Везде, где это возможно, аудиты должны проводиться персоналом, независимым от тех, кто несет непосредственную ответственность за проверяемую деятельность.

ПРИМЕЧАНИЕ. Слово “независимый” здесь не обязательно означает лицо, внешнее по отношению к организации.

b) Смысл

Аудитирование (проведение аудита) системы менеджмента ОЗиБТ – это процесс, посредством которого организации могут анализировать и непрерывно оценивать результативность своих систем менеджмента ОЗиБТ. В целом, при аудитах системы менеджмента ОЗиБТ нужно рассматривать политику и процедуры в области ОЗиБТ, а также условия и практику [деятельности в области ОЗиБТ] на рабочих местах.

Следует создать программу внутренних аудитов системы менеджмента ОЗиБТ, чтобы дать возможность организации самой анализировать соответствие своей системы менеджмента ОЗиБТ [требованиям] OHSAS 18001. Плановые аудиты системы менеджмента ОЗиБТ следует проводить персоналу из организации и/или внешнему персоналу, выбранному организацией, чтобы установить степень соответствия документированным процедурам ОЗиБТ и оценить, является ли система результативной в достижении целей организации в области ОЗиБТ. В любом случае персоналу, проводящему аудиты системы менеджмента ОЗиБТ, следует быть в состоянии делать это беспристрастно и объективно.

ПРИМЕЧАНИЕ. Внутренние аудиты системы менеджмента ОЗиБТ фокусируются на показателях деятельности системы менеджмента ОЗиБТ. Их не следует путать с инспекциями по вопросам ОЗиБТ или другими инспекциями по безопасности.

c) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- заявление о политике в области ОЗиБТ;
- цели в области ОЗиБТ;
- процедуры и рабочие инструкции по вопросам ОЗиБТ;
- результаты идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- законодательство и лучшая практика (если она применима);
- отчеты о несоответствиях;
- процедуры по аудиту системы менеджмента ОЗиБТ;
- компетентный(е), независимый(е) внутренний(е)/внешний(е) аудитор(ы);
- процедура по управлению несоответствиями.

d) Процесс

1) Аудиты

Аудиты системы менеджмента ОЗиБТ предоставляют всестороннюю и официальную оценку соответствия организации процедурам и практике в области ОЗиБТ.

Аудиты системы менеджмента ОЗиБТ следует проводить согласно запланированным мероприятиям. Может понадобиться проведение дополнительных аудитов, если этого требуют обстоятельства.

Аудиты системы менеджмента ОЗиБТ следует проводить только компетентному, независимому персоналу.

В выходные данные аудита системы менеджмента ОЗиБТ следует включать детальные оценки результативности процедур ОЗиБТ, уровня соответствия процедурам и практике, и, где это необходимо, рекомендации о корректирующих действиях. Результаты аудитов системы менеджмента ОЗиБТ следует записывать и своевременно доводить до сведения руководства.

Руководству следует проводить анализ результатов [аудитов] и предпринимать результативные корректирующие действия (где они необходимы).

ПРИМЕЧАНИЕ. Общие принципы и методология, описанные в *ISO 10011-1*, *ISO 10011-2*, *ISO 10011-3*, *ISO 14010*, *ISO 14011*, *ISO 14012* или *BS 8800:1996*, приложение *F*, являются подходящими для проведения аудитов системы менеджмента ОЗиБТ.

2) Составление календарного плана

Следует подготовить годовой план для проведения внутренних аудитов системы менеджмента ОЗиБТ. Аудитам системы менеджмента ОЗиБТ следует охватывать всю деятельность, на которую распространяется система менеджмента ОЗиБТ, и оценивать соответствие требованиям OHSAS 18001.

Частоту проведения аудитов системы менеджмента ОЗиБТ и охватываемые при этом производственные и другие участки следует определять с учетом рисков, связанных со сбоями в функционировании различных элементов системы менеджмента ОЗиБТ, имеющихся данных по показателям деятельности системы менеджмента ОЗиБТ, результатов анализов со стороны руководства, а также степени, в какой система менеджмента ОЗиБТ или среда, в которой она работает, подлежат изменению.

Кроме того, может понадобиться проведение внеплановых аудитов системы менеджмента ОЗиБТ, если возникают ситуации, требующие этого, например, после несчастного случая.

3) Поддержка со стороны руководства

Чтобы проведение аудитов системы менеджмента ОЗиБТ имело ценность, необходимо, чтобы высшее руководство в полном объеме разделяло и поддерживало концепцию проведения аудитов системы менеджмента ОЗиБТ и обеспечивало ее результативное применение внутри организации. Высшему руководству следует рассматривать констатации (результаты) аудитов системы менеджмента ОЗиБТ и рекомендации по их итогам и предпринимать, когда это необходимо, соответствующие действия в течение соответствующего времени. Если принято решение о проведении аудита системы менеджмента ОЗиБТ, его следует проводить беспристрастным [непредвзятым] способом. Следует информировать весь соответствующий персонал о целях проведения аудита системы менеджмента ОЗиБТ и [получаемых] выгодах. Следует нацеливать работников на тесное сотрудничество с аудиторами и честные ответы на их вопросы.

4) Аудиторы

Аудиты системы менеджмента ОЗиБТ может проводить один человек или несколько лиц. Командный подход может обеспечить более широкое вовлечение работников в деятельность по вопросам ОЗиБТ и улучшить сотрудничество между ними. Командный подход может также дать возможность использовать специалистов с более широким диапазоном специальных навыков.

Аудиторам следует быть независимыми от той части организации или деятельности, которую предстоит аудиторировать.

Аудиторам необходимо понимать свои задачи и обладать компетентностью, необходимой для их выполнения. Им нужно иметь опыт и знания соответствующих стандартов и систем, которые они аудиторуют, чтобы быть способными оценивать показатели деятельности и выявлять недостатки. Аудиторам следует быть хорошо знакомыми с требованиями, изложенными во всех соответствующих законах. Кроме того, аудиторам следует быть осведомленными и иметь возможность ознакомления со стандартами и санкционированными к применению руководящими указаниями, относящимися к их работе [как аудиторов].

5) Сбор и интерпретация данных

Методы и средства, используемые при сборе информации, будут зависеть от характера проводимого аудита системы менеджмента ОЗиБТ. При аудите системы менеджмента ОЗиБТ следует обеспечивать, чтобы аудиту подвергалась представительная выборка существенно важных видов деятельности и интервьюировался соответствующий персонал (включая, где это уместно, представителей работников по вопросам ОЗиБТ). Следует изучать соответствующую документацию, которая может включать в себя следующее:

- документацию системы менеджмента ОЗиБТ;
- заявление о политике в области ОЗиБТ;
- цели в области ОЗиБТ;
- процедуры ОЗиБТ и процедуры, относящиеся к чрезвычайным ситуациям;
- разрешения на применение рабочих систем и процедур;
- протоколы совещаний по вопросам ОЗиБТ;
- отчеты и записи по несчастным случаям/инцидентам;
- все отчеты или сообщения от уполномоченных органов по вопросам ОЗиБТ или других регулирующих органов (устные сообщения, письма, извещения и т.д.);
- установленные законом реестры и сертификаты;
- записи по подготовке персонала;
- предыдущие отчеты об аудитах системы менеджмента ОЗиБТ;
- запросы на проведение корректирующих действий;
- отчеты о несоответствиях.

В процедуры проведения аудита системы менеджмента ОЗиБТ следует включить положение о том, чтобы везде, где это возможно, в ходе аудита проводились проверки [собранной информации и данных], чтобы помочь избежать неправильного толкования или неправильного применения собранных данных, информации или других записей.

6) Результаты аудита

Содержанию окончательного отчета об аудите системы менеджмента ОЗиБТ следует быть понятным, точным и полным. Отчету следует быть датированным и подписанным аудитором. В зависимости от случая ему следует содержать следующие элементы:

- цели и область действия аудита системы менеджмента ОЗиБТ;
- подробности плана аудита системы менеджмента ОЗиБТ, перечень членов команды по аудиту и представителей аудируемой организации, даты аудита и перечень областей, подлежащих аудиту;
- перечень ссылочных документов, используемых для проведения аудита системы менеджмента ОЗиБТ (например, OHSAS 18001, справочник по менеджменту ОЗиБТ);
- подробное описание выявленных несоответствий;
- оценку аудитором степени соответствия требованиям OHSAS 18001;
- способность системы менеджмента ОЗиБТ достигать заявленных целей менеджмента в области ОЗиБТ;
- распределение окончательного отчета об аудите системы менеджмента ОЗиБТ.

Результаты аудитов системы менеджмента ОЗиБТ следует как можно скорее направить всем заинтересованным сторонам, чтобы дать возможность предпринять корректирующие действия. Следует составить согласованный план мероприятий по устранению недостатков с указанием ответственных лиц, дат выполнения и требований к отчетности. Следует установить мероприятия по последующему мониторингу, чтобы обеспечить удовлетворительное осуществление рекомендаций.

Следует учитывать аспекты конфиденциальности при передаче информации, содержащейся в отчетах об аудите системы менеджмента ОЗиБТ.

е) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- план/программу аудита системы менеджмента ОЗиБТ;
- процедуры аудита системы менеджмента ОЗиБТ;
- отчеты об аудите системы менеджмента ОЗиБТ, включая отчеты о несоответствии, рекомендации и запросы на проведение корректирующих действий;
- подписанные/закрытые отчеты о несоответствиях;
- свидетельства представления отчетов о результатах аудитов системы менеджмента ОЗиБТ руководству.

4.6 Анализ со стороны руководства

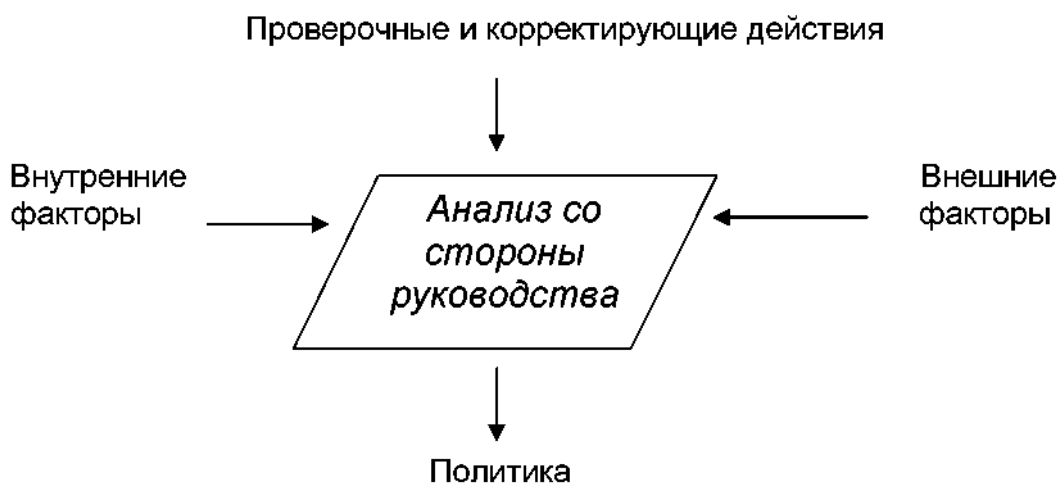


Рис. 6. Анализ со стороны руководства

а) Требование OHSAS 18001

Высшее руководство организации должно через интервалы времени, которые оно определяет, анализировать систему менеджмента ОЗиБТ, чтобы обеспечивать ее продолжающуюся пригодность, адекватность и результативность. Процесс анализа со стороны руководства должен обеспечивать, чтобы собиралась необходимая информация, позволяющая руководству проводить это оценивание. Этот анализ должен документироваться.

Анализ со стороны руководства должен быть направлен на возможную необходимость изменения политики, целей и других элементов системы менеджмента ОЗиБТ в свете результатов аудита системы менеджмента ОЗиБТ, меняющихся обстоятельств и обязательств по постоянному улучшению.

б) Смысл

Высшему руководству следует анализировать функционирование системы менеджмента ОЗиБТ, чтобы оценить, полностью ли она внедрена и остается ли подходящей для реализации политики и достижения целей в области ОЗиБТ, заявленных организацией.

При анализе следует также рассматривать, продолжает ли политика в области ОЗиБТ оставаться актуальной. В ходе анализа следует устанавливать новые или уточненные цели в области ОЗиБТ для постоянного улучшения, соответствующие будущему периоду, и рассматривать вопрос о том, необходимы ли изменения каких-либо элементов системы менеджмента ОЗиБТ.

в) Типичные входы

Типичные входы включают в себя следующее:

- статистику несчастных случаев;
- результаты внутренних и внешних аудитов системы менеджмента ОЗиБТ;
- корректирующие действия в отношении системы, выполненные после предыдущего анализа;
- отчеты об авариях (фактических или учебных);
- отчет от представителя руководства по всем показателям деятельности системы;

- отчеты от отдельных линейных руководителей по результативности системы в определенных местах;

- отчеты о процессах идентификации опасностей, оценке рисков и управления рисками.

d) Процесс

Анализ следует проводить высшему руководству на регулярной основе (например, ежегодно). Анализ следует фокусировать на общих показателях работы системы менеджмента ОЗиБТ, а не на конкретных деталях, поскольку ими следует заниматься при помощи обычных средств в рамках системы менеджмента ОЗиБТ.

При планировании анализа со стороны руководства следует рассматривать следующее:

- темы, которые предстоит обсуждать;
- кому следует присутствовать (руководители, советники из числа специалистов по вопросам ОЗиБТ, другой персонал);
- ответственность отдельных участников в отношении [предстоящего] анализа;

- информация, которую надлежит иметь участникам при проведении анализа.

При анализе следует обсудить следующие вопросы:

- пригодность текущей политики в области ОЗиБТ;
- установка или уточнение целей в области ОЗиБТ для постоянного улучшения в предстоящий период;
- адекватность имеющихся процессов идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками;
- текущие уровни риска и результативность существующих мер управления;
- адекватность ресурсов (финансовых, человеческих, материальных);
- результативность процесса инспекции деятельности в области ОЗиБТ;
- результативность процесса составления отчетов об опасностях;
- данные, относящиеся к произошедшим несчастным случаям и инцидентам;
- зарегистрированные примеры нерезультативных процедур;
- результаты внутренних и внешних аудитов системы менеджмента ОЗиБТ, проведенных после предыдущего анализа, и их результативность;
- состояние подготовленности к аварийным ситуациям;
- улучшения системы менеджмента ОЗиБТ (например, реализация новых инициатив или расширение области применения уже реализованных инициатив);
- выходные данные всех расследований несчастных случаев и инцидентов;
- оценка эффектов предвидимых изменений в законодательстве или технологии.

Лицу, назначенному руководством, следует доложить на совещании об общих показателях деятельности системы менеджмента ОЗиБТ.

Частичные (неполные) анализы показателей работы системы менеджмента ОЗиБТ следует проводить более часто, если это требуется.

e) Типичные выходы

Типичные выходы включают в себя следующее:

- протоколы анализа;
- пересмотренные политику и цели в области ОЗиБТ;
- конкретные корректирующие действия для отдельных руководителей с установленными сроками выполнения;
- конкретные действия по улучшению с назначенной ответственностью и установленными сроками выполнения;
- даты анализа [результативности] корректирующих действий;
- особые области, которые надлежит учесть при планировании будущих внутренних аудитов системы ОЗиБТ.

Приложение А (информативное)

Соответствие между **OHSAS 18001**, **ИСО 9001** (системы качества) и **ИСО 14001** (система менеджмента окружающей среды)

Базовые принципы менеджмента являются общими, независимо от вида деятельности, над которым осуществляется менеджмент, будь это деятельность в области качества, окружающей среды, охраны здоровья и безопасности труда или другие виды деятельности организации. Некоторые организации могут видеть выгоды в обладании интегрированной системой менеджмента, тогда как другие могут предпочесть иметь разные системы, основанные на одинаковых принципах менеджмента. В Таблице 1 показано соответствие между OHSAS 18001 и BS EN ISO 9001 и BS EN ISO 14001 для тех, кто работает по любому из этих международных стандартов на системы менеджмента и кто желает интегрировать менеджмент охраны здоровья и безопасности труда в свои системы менеджмента. Соответствие показано только для руководства [т.е. только как справочное].

Таблица А.1

Соответствие между **OHSAS 18001:1999**, **ISO 14001:1996** и **ISO 9001:1994**

Раздел	OHSAS 18001	Раздел	ISO 14001:1996	Раздел	ISO 9001:1994
1	Область применения	1	Область применения	1	Область применения
2	Ссылочные публикации	2	Нормативная ссылка	2	Нормативная ссылка
3	Термины и определения	3	Определения	3	Определения
4	Элементы системы менеджмента ОЗиБТ	4	Требования к системе менеджмента окружающей среды	4	Требования к системе качества
4.1	Общие требования	4.1	Общие требования	4.2.1	Общие положения (1-е предложение)
4.2	Политика в области ОЗиБТ	4.2	Политика в области окружающей среды	4.1.1	Политика в области качества
4.3	Планирование	4.3	Планирование	4.2	Система качества
4.3.1	Планирование в целях идентификации опасности, оценки риска и управления риском	4.3.1	Аспекты окружающей среды	4.2	Система качества
4.3.2	Законодательные и другие требования	4.3.2	Законодательные и другие требования		-----

4.3.3	Цели		Цели и задания	4.2	Система качества
4.3.4	Программа(ы) менеджмента ОЗиБТ	4.3.4	Программа(ы) менеджмента окружающей среды	4.2	Система качества
4.4	Внедрение и функционирование	4.4	Внедрение и функционирование	4.2	Система качества
4.4.1	Структура и ответственность	4.4.1	Структура и ответственность	4.1 4.1.2	Ответственность руководства Организация
4.4.2	Подготовка, осведомленность и компетентность персонала	4.4.2	Подготовка, осведомленность и компетентность персонала	4.18	Подготовка персонала
4.4.3	Консультирование и коммуникация	4.4.3	Коммуникация		-----
4.4.4	Документация	4.4.4	Документация системы менеджмента окружающей среды	4.2.1	Общие положения (без 1-го предложения)
4.4.5	Управление документами и данными	4.4.5	Управление документами	4.5	Управление документами и данными
4.4.6	Управление операциями	4.4.6	Управление операциями	4.2.2 4.3 4.4 4.6 4.7 4.8 4.9 4.15 4.19 4.20	Процедуры системы качества Анализ контракта Управление проектированием Закупки Продукция, поставленная потребителем Идентификация и прослеживаемость продукции Управление процессом Обращение с продукцией, ее упаковка, сохранение и доставка Обслуживание Статистические методы
4.4.7	Подготовленность к аварийным ситуациям и реагирование на них	4.4.7	Подготовленность к аварийным ситуациям и реагирование на них		
4.5	Проверочные и корректирующие действия	4.5	Проверочные и корректирующие действия		
4.5.1	Измерение и мониторинг показателей деятельности	4.5.1	Мониторинг и измерение	4.10 4.11 4.12	Контроль и испытания Управление контрольным, измерительным и испытательным оборудованием Статус контроля и испытания
4.5.2	Несчастные случаи, инциденты, несоответствия, корректирующие и предупреждающие действия	4.5.2	Несоответствия, корректирующее и предупреждающее действия	4.13 4.14	Управление несоответствующей продукцией Корректирующее и предупреждающее действия
4.5.3	Записи и менеджмент записей	4.5.3	Записи	4.16	Управление записями по качеству

4.5.4	Аудит	4.5.4	Аудит системы менеджмента окружающей среды	4.17	Внутренние аудиты качества
4.6	Анализ со стороны руководства	4.6	Анализ со стороны руководства	4.1.3	Анализ со стороны руководства
Приложение А	Соответствие ISO 14001, ISO 9001	Приложение В	Соответствие ISO 9001		-----
	Библиография	Приложение С	Библиография	Приложение А	Библиография
	(См. <i>OHSAS 18002</i>)	Приложение А	Руководство по использованию спецификации		



2. КОНВЕНЦИИ МОТ

Конвенция (1) об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю

Конвенция (2) о безработице

Конвенция (3) о труде женщин до и после родов

Конвенция (4) о труде женщин в ночное время

Конвенция (5) о минимальном возрасте приема детей на работу в промышленности

Конвенция (6) о ночном труде подростков в промышленности

Конвенция (7) об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море

Конвенция (8) о пособиях по безработице в случае кораблекрушения

Конвенция (9) о трудоустройстве моряков

Конвенция (10) о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве

Конвенция (11) о праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве

Конвенция (12) о возмещении при несчастных случаях на работе в сельском хозяйстве

Конвенция (13) об использовании свинцовых белил в малярном деле

Конвенция (14) о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях

Конвенция (15) о минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров во флоте

Конвенция (16) об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов

Конвенция (17) о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве

Конвенция (18) о возмещении трудящимся при профессиональных заболеваниях

Конвенция (19) о равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения трудящимся при несчастных случаях

Конвенция (20) о ночной работе в хлебопекарнях

Конвенция (21) об упрощении процедуры инспекции эмигрантов на борту судов

Конвенция (22) о трудовых договорах моряков

Конвенция (23) о репатриации моряков

Конвенция (24) о страховании по болезни трудящихся промышленных и торговых предприятий и домашней прислуги

Конвенция (25) о страховании по болезни трудящихся в сельском хозяйстве

Конвенция (26) о создании процедуры установления минимальной заработной платы

Конвенция (27) об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах

Конвенция (28) о защите от несчастных случаев работников, занятых на погрузке и разгрузке судов

Конвенция (29) о принудительном или обязательном труде

Конвенция (30) о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях

Конвенция (32) о защите от несчастных случаев работников, занятых на погрузке или разгрузке судов (пересмотренная в 1932 году)

Конвенция (33) о возрасте приема детей на непромышленные работы

Конвенция (34) о платных бюро найма

Конвенция (35) об обязательном страховании по старости работников промышленных и торговых предприятий, лиц свободных профессий, а также надомных работников и домашней прислуги

Конвенция об обязательном страховании по старости работников в сельском хозяйстве

Конвенция (37) об обязательном страховании по инвалидности работников промышленных и торговых предприятий, лиц свободных профессий, а также надомных работников и домашней прислуги

Конвенция (38) об обязательном страховании по инвалидности работников в сельском хозяйстве

Конвенция (39) об обязательном страховании на случай потери кормильца работников промышленных и торговых предприятий, лиц свободных профессий, надомных работников и домашней прислуги

Конвенция (40) об обязательном страховании на случай потери кормильца работников сельскохозяйственных предприятий

Конвенция (41) о труде женщин в ночное время (пересмотренная в 1934 году)

Конвенция (42) о возмещении работникам в случае профессиональных заболеваний (пересмотренная в 1934 году)

Конвенция (43) о продолжительности рабочего времени на автоматических заводах листового стекла

Конвенция (44) о пособиях лицам, являющимся безработными по не зависящим от них обстоятельствам

Конвенция (45) о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода

Конвенция (47) о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю

Конвенция (48) об установлении системы международного сотрудничества по сохранению прав, вытекающих из страхования по инвалидности, старости и на случай потери кормильца семьи

Конвенция (49) о сокращении рабочего времени на стеклодувных предприятиях

Конвенция (50) о регламентации некоторых особых систем вербовки Работников

Конвенция (52) о ежегодных оплачиваемых отпусках

Конвенция (53) о минимальной квалификации капитана и других лиц командного состава торговых судов

Конвенция (55) об обязательствах судовладельца в случае болезни, травмы или смерти моряков

Конвенция о страховании моряков по болезни

Конвенция (58) о минимальном возрасте допуска детей на работу в море (пересмотренная в 1936 году)

Конвенция (59) о минимальном возрасте приема детей на работу в промышленности (пересмотренная в 1937 году)

Конвенция (60) о возрасте приема детей на непромышленные работы (пересмотренная в 1937 году)

Конвенция (62) о технике безопасности в строительной Промышленности

Конвенция (63) о статистике заработной платы и продолжительности рабочего времени в основных отраслях горнодобывающей и обрабатывающей промышленности, включая гражданское и промышленное строительство, и в сельском хозяйстве

Конвенция (64) о регламентации письменных трудовых договоров работников коренного населения

Конвенция (65) об уголовных санкциях за нарушение трудовых договоров работниками коренного населения

Конвенция (67) о продолжительности рабочего времени и отдыха на дорожном транспорте

Конвенция (68) о питании и столовом обслуживании экипажей на борту судов

Конвенция (69) о выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации

Конвенция (71) о пенсиях морякам

Конвенция (73) о медицинском освидетельствовании моряков

Конвенция (74) о выдаче матросам свидетельств о квалификации

Конвенция (77) о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности

Конвенция (78) о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах

Конвенция (79) об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах

- Конвенция (81) об инспекции труда в промышленности и торговле
- Конвенция (82) о социальной политике на территориях вне метрополии
- Конвенция (83) о применении международных трудовых норм к территориям вне метрополии
- Конвенция (84) о праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии
- Конвенция (85) об инспекции труда на территориях вне метрополии
- Конвенция (86) о максимальной продолжительности трудовых договоров работников коренного населения
- Конвенция (87) о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы
- Конвенция (88) об организации службы занятости
- Конвенция (89) о ночном труде женщин в промышленности
- Конвенция (90) о ночном труде подростков в промышленности
- Конвенция (91) об оплачиваемых отпусках морякам
- Конвенция (94) о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти
- Конвенция (95) об охране заработной платы
- Конвенция (96) о платных бюро по найму
- Конвенция (97) о работниках-мигрантах
- Конвенция (98) о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров
- Конвенция (99) о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве
- Конвенция (100) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности
- Конвенция (101) об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве
- Конвенция (102) о минимальных нормах социального обеспечения
- Конвенция (103) об охране материнства (пересмотренная в 1952 году)
- Конвенция (104) об отмене уголовных санкций за нарушение трудовых договоров работниками коренного населения
- Конвенция (105) об упразднении принудительного труда
- Конвенция (106) о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях
- Конвенция (107) о защите и интеграции коренного и другого населения, ведущего племенной и полуплеменной образ жизни, в независимых странах
- Конвенция (108) о национальных удостоверениях личности моряков
- Конвенция (109) о заработной плате, рабочем времени на борту судов и составе судового экипажа (пересмотренная в 1958 году)
- Конвенция (110) об условиях труда на плантациях
- Конвенция (111) о дискриминации в области труда и занятий
- Конвенция (112) о минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков
- Конвенция (113) о медицинском осмотре рыбаков
- Конвенция (114) о трудовых договорах рыбаков
- Конвенция (115) о защите работников от ионизирующей радиации
- Конвенция (117) об основных целях и нормах социальной политики

Конвенция (118) о равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения

Конвенция (119) о снабжении машин защитными приспособлениями

Конвенция (120) о гигиене в торговле и учреждениях

Конвенция (121) о пособиях в случаях производственного травматизма

Конвенция (122) о политике в области занятости

Конвенция (123) о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках

Конвенция (124) о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках

Конвенция (125) о свидетельствах о квалификации рыбаков

Конвенция (126) о помещениях для экипажа на борту рыболовных судов

Конвенция (127) о максимальном грузе, допустимом для переноски одним работником

Конвенция (128) о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца

Конвенция (131) об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран

Конвенция (132) об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)

Конвенция (133) о помещениях для экипажа на борту судов (дополнительные положения)

Конвенция (134) о предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков

Конвенция (135) о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях

Конвенция (136) о защите от опасности отравления бензолом

Конвенция (137) о социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах

Конвенция (138) о минимальном возрасте для приема на работу

Конвенция (139) о борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики

Конвенция (140) об оплачиваемых учебных отпусках

Конвенция (142) о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов

Конвенция (143) о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения

Конвенция (144) о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм

Конвенция (145) о непрерывности занятости моряков

Конвенция (146) о ежегодных оплачиваемых отпусках морякам

Конвенция (147) о минимальных нормах на торговых судах

Конвенция (148) о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах

Конвенция (149) о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала

Конвенция (150) о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация

Конвенция (151) о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе

Конвенция (152) о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах

Конвенция (153) о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте

Конвенция (154) о содействии коллективным переговорам

Конвенция (155) о безопасности и гигиене труда и производственной среде

Конвенция (156) о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями

Конвенция (157) об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения

Конвенция (158) о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя

Конвенция (159) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов

Конвенция (160) о статистике труда

Конвенция (161) о службах гигиены труда

Конвенция (162) об охране труда при использовании асбеста

Конвенция (163) о социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту

Конвенция (164) о здравоохранении и медицинском обслуживании моряков

Конвенция (165) (пересмотренная) о социальном обеспечении моряков

Конвенция (166) (пересмотренная) о репатриации моряков

Конвенция (167) о безопасности и гигиене труда в строительстве

Конвенция (168) о содействии занятости и защите от безработицы

Конвенция (169) о коренных народах и народах, ведущих племенную образ жизни в независимых странах

Конвенция (170) о безопасности при пользовании химических веществ на производстве

Конвенция (171) о ночном труде

Конвенция (172) об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях

Конвенция (173) о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя

Конвенция (174) о предотвращении крупных промышленных аварий

Конвенция (175) о работе на условиях неполного рабочего времени

Конвенция (176) о безопасности и гигиене труда на шахтах

Конвенция (177) о надомном труде

Конвенция (178) об инспекции условий труда и быта моряков

Конвенция (179) о найме и трудоустройстве моряков

Конвенция (180) о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами

- Конвенция (181) о частных агентствах занятости
- Конвенция (182) о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда
- Конвенция (183) о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства
- Конвенция (184) о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве
- Конвенция (187) об основах, содействующих безопасности и гигиене труда



3. РЕКОМЕНДАЦИИ МОТ

- Рекомендация (3) о профилактике сибирской язвы
- Рекомендация (4) о защите женщин и детей от сатурнизма
- Рекомендация (7) об ограничении продолжительности рабочего времени в рыболовном промысле
- Рекомендация (8) об ограничении рабочего времени во внутреннем судоходстве
- Рекомендация (9) о создании морских кодексов в отдельных странах
- Рекомендация (10) о страховании по безработице для моряков
- Рекомендация (13) о труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве
- Рекомендация (14) о ночном труде детей и подростков в сельском хозяйстве
- Рекомендация (21) о расширении возможностей для использования трудящимися свободного времени
- Рекомендация (23) о юрисдикции в области возмещения трудящимся
- Рекомендация (25) о равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения трудящимся при несчастных случаях
- Рекомендация (28) об общих принципах инспекции условий труда моряков
- Рекомендация (31) о предотвращении несчастных случаев на производстве
- Рекомендация (35) о косвенном принуждении к труду
- Рекомендация (44) о страховании на случай безработицы и о различных видах оказания помощи безработным
- Рекомендация (46) о постепенном упразднении вербовки
- Рекомендация (47) о ежегодных оплачиваемых отпусках
- Рекомендация (48) об улучшении бытового обслуживания моряков в портах
- Рекомендация (56) о профессиональной подготовке в строительной промышленности
- Рекомендация (67) об обеспечении дохода
- Рекомендация (69) о медицинском обслуживании
- Рекомендация (70) о минимальных нормах социальной политики на зависимых территориях
- Рекомендация (74) о минимальных нормах социальной политики на зависимых территориях (дополнительные положения)
- Рекомендация (76) о медицинской помощи иждивенцам моряков

- Рекомендация (78) об обеспечении судовладельцами судового экипажа постельными и столовыми принадлежностями и другими предметами
- Рекомендация (79) о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду
- Рекомендация (80) об ограничении ночного труда детей и подростков на не-промышленных работах
- Рекомендация (81) об инспекции труда
- Рекомендация (82) об инспекции труда на горнопромышленных и транспортных предприятия
- Рекомендация (84) о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти
- Рекомендация (85) об охране заработной платы
- Рекомендация (86) о работниках-мигрантах
- Рекомендация (90) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности
- Рекомендация (91) о коллективных договорах
- Рекомендация (92) о добровольном примирении и арбитраже
- Рекомендация (93) об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве
- Рекомендация (94) о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия
- Рекомендация (95) об охране материнства
- Рекомендация (97) об охране здоровья работников на местах работы
- Рекомендация (98) об оплачиваемых отпусках
- Рекомендация (99) о переквалификации инвалидов
- Рекомендация (100) о защите работников-мигрантов в слаборазвитых странах и территориях
- Рекомендация (102) о бытовом обслуживании работников
- Рекомендация (114) о защите работников от ионизирующей радиации
- Рекомендация (115) о жилищном строительстве для работников
- Рекомендации (116) о сокращении продолжительности рабочего времени
- Рекомендация (118) о снабжении машин защитными приспособлениями
- Рекомендация (120) о гигиене в торговле и учреждениях
- Рекомендация (121) о пособиях в случаях производственного травматизма
- Рекомендация (122) о политике в области занятости
- Рекомендация (124) о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках
- Рекомендация (125) об условиях труда молодых людей, занятых на подземных работах в шахтах и рудниках
- Рекомендация (126) о профессиональном обучении рыбаков
- Рекомендация (127) о роли кооперативов в экономическом и социальном развитии развивающихся стран
- Рекомендация (128) о максимальном грузе, допустимом для переноски одним работником
- Рекомендация (129) о связях между администрацией и работниками на предприятии

- Рекомендация(130) о рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения
- Рекомендация (135) об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран
- Рекомендация (136) о специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития
- Рекомендация (137) о профессиональном обучении моряков
- Рекомендация о бытовом обслуживании моряков в море и в портах
- Рекомендация (138) о проблемах занятости, связанных с техническими изменениями на борту судов
- Рекомендация (140) о кондиционировании воздуха в помещениях для экипажа и некоторых других помещениях на борту судов
- Рекомендация (141) о борьбе с вредными шумами в помещениях для экипажа и на рабочих местах на борту судов
- Рекомендация (142) о предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков
- Рекомендация (143) о защите правпредставителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях
- Рекомендация (144) о защите от опасности отравления бензолом
- Рекомендация (145) о социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах
- Рекомендация (146) о минимальном возрасте для приема на работу
- Рекомендация (147) о борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики
- Рекомендация (148) об оплачиваемых учебных отпусках
- Рекомендация (149) об организациях сельских работников и их роли в экономическом и социальном развитии
- Рекомендация (150) о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов
- Рекомендация(151) о работниках-мигрантах
- Рекомендация (152) о процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению международных трудовых норм и о национальных мероприятиях, касающихся деятельности международной организации труда
- Рекомендация (153) о защите молодых моряков
- Рекомендация (154) о непрерывности занятости моряков
- Рекомендация (155) об улучшении норм на торговых судах
- Рекомендация (156) о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах
- Рекомендация (157) о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала
- Рекомендация (158) о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация
- Рекомендация (160) о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах

Рекомендация (159) о процедурах определения условий занятости на государственной службе

Рекомендация (160) о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте

Рекомендация (162) о пожилых работниках

Рекомендация (163) о содействии коллективным переговорам

Рекомендация (164) о безопасности и гигиене труда и производственной среде

Рекомендация (165) о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями

Рекомендация (166) о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя

Рекомендация (167) об установлении международной системы сохранения прав в области социального страхования

Рекомендация (168) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов

Рекомендация (169) о политике в области занятости

Рекомендация (170) о статистике труда

Рекомендация о службах гигиены труда

Рекомендация (172) об охране труда при использовании асбеста

Рекомендация (173) о социально-бытовом обслуживании моряков в море и в порту

Рекомендация (174) о репатриации моряков

Рекомендация (175) о безопасности и гигиене труда в строительстве

Рекомендация (176) о содействии занятости и защите от безработицы

Рекомендация (177) о безопасности при использовании химических веществ на производстве

Рекомендация (178) о ночном труде

Рекомендация (179) об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях

Рекомендация (180) о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя

Рекомендация (181) о предотвращении крупных промышленных аварий

Рекомендация (182) о работе на условиях неполного рабочего времени

Рекомендация (183) о безопасности и гигиене труда на шахтах

Рекомендация (184) о надомном труде

Рекомендация (185) об условиях труда и быта моряков

Рекомендация (186) о найме и трудоустройстве моряков

Рекомендация (187) о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами

Рекомендация (188) о частных агентствах занятости

Рекомендация (189) об общих условиях для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях

Рекомендация (190) о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда

Рекомендация (191) о пересмотре рекомендации 1952 года об охране материнства

Рекомендация (192) о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве

Рекомендация (197) об основах, содействующих безопасности и гигиене труда



СОДЕРЖАНИЕ

От автора.....	4
Условные сокращения, аббревиатуры и обозначения.....	6
Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	9
1.1. За безопасный труд.....	9
1.2. Состояние безопасности труда в мире.....	12
1.3. Общие положения о системе менеджмента охраны труда и промышленной безопасности.....	18
1.4. Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности (OHSAS 18001).....	26
1.5. Главный стандарт безопасности труда: новая версия.....	32
1.6. Интегрированная система менеджмента.....	37
1.7. Аудит охраны труда предприятия по международным стандартам.....	45
1.8. Всеобщая конфедерация профсоюзов (ВКП).....	55
1.9. Федерация профсоюзов Украины.....	67
1.10. Федерация независимых профсоюзов России.....	75
1.11. Федерация профсоюзов Беларуси.....	77
Раздел 2. ОСНОВА БЕЗОПАСНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	84
2.1. Конвенция международной организации труда.....	84
2.2. Нормы права.....	85
2.3. Трудовое законодательство.....	86
2.4. Глобальная программа по безопасности и охране труда и окружающей среды.....	88
2.5. Государственная политика в области охраны труда.....	89
2.6. Государственная социальная политика.....	92
2.7. Охрана здоровья работников.....	93
2.8. Охрана и гигиена труда в странах мира.....	94
2.9. Соглашение.....	96
2.10. Трудовые отношения.....	98
2.11. Трудовой договор.....	99
2.12. Содержание трудового договора.....	100
2.13. Трудящиеся-мигранты.....	104
2.14. Трипартизм.....	105
2.15. Энциклопедия МОТ по безопасности и гигиене труда.....	106
2.16. Техническое сотрудничество МОТ и Республики Беларусь.....	109
2.17. МОТ и Украина.....	117
Раздел 3. ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПОКАЗАТЕЛИ УСЛОВИЙ ТРУДА.....	118
3.1. Труд.....	118
3.2. Здоровье.....	121
3.3. Репродуктивное здоровье.....	123
3.4. Условия труда.....	125
3.5. Санитарные нормы и правила.....	127
3.6. Санитарные нормы и правила радиационной безопасности.....	129
3.7. Гигиена труда.....	131
3.8. Физиология труда.....	131
3.9. Микроклимат производственных помещений.....	134
3.10. Шум.....	138
3.11. Ультразвук.....	143
3.12. Инфразвук.....	149

3.13. Инфракрасное излучение.....	151
3.14. Ионизирующее излучение.....	154
3.15. Ультрафиолетовое излучение.....	155
3.16. Электростатические поля (ЭСП).....	157
3.17. Электромагнитные поля промышленной частоты.....	159
3.18. Электромагнитные поля радиочастот (ЭМП РЧ).....	162
3.19. Вибрация	166
3.20. Интенсивность труда	173
3.21. Трудовая нагрузка	174
3.22. Гуманизация труда.....	182
3.23. Оценка риска	183
Раздел 4. УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ТРУДА.....	186
4.1. Охрана труда (ОТ).....	186
4.2. Система управления охраной труда (СУОТ).....	187
4.3. Руководство по системам управления безопасностью и охраной труда (МОТ-СУОТ 2001).....	197
4.4. Стандарты безопасности труда.....	199
4.5. Управление рисками на малых и средних предприятиях.....	201
4.6. Служба охраны труда в организации.....	203
4.7. Охрана труда на малом предприятии.....	207
4.8. Принятие решений в области охраны труда.....	209
4.9. Проверка знаний по охране труда.....	212
4.10. Государственный инспектор труда	213
4.11. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.....	215
4.12. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор.....	216
4.13. Государственный пожарный надзор (ГПН)	220
4.14. Аудит системы управления охраной труда.....	221
4.15. Специалист по охране труда	226
4.16. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда	227
4.17. Государственная инспекция труда	229
4.18. Государственные надзоры (Госстехнадзор).....	231
4.19. Охрана труда женщин	234
4.20. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.....	237
4.21. Охрана труда молодежи	239
4.22. Дополнительный отпуск.....	240
4.23. Здравоохранение.....	242
4.24. Сертификация работ по охране труда.....	243
4.25. Социально-гигиенический мониторинг.....	248
4.26. Страховой случай.....	254
Раздел 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА	258
5.1. Работник.....	258
5.2. Обязанности работодателя в области охраны труда.....	263
5.3. Мероприятия по охране труда.....	265
5.4. Приверженность руководства вопросам охраны труда.....	267
5.5. Кабинет по охране труда.....	269
4.6. Информационное обеспечение.....	270
5.7. Информационные технологии в обучении по охране труда.....	273
5.8. Типовая инструкция по охране труда.....	273
5.9. Инструкция по охране труда	276

5.10. Инструктаж	277
5.11. Испытание при приеме на работу.....	281
5.12. Карта аттестации рабочих мест по условиям труда.....	283
5.13. Коллективные переговоры.....	286
5.14. Коллективный договор.....	288
5.15. Трудовой спор.....	290
5.16. Коллективный трудовой спор	292
5.17. Комиссия по трудовым спорам.....	294
5.18. Комитет (комиссия) по охране труда.....	295
5.19. Медицинские осмотры.....	296
5.20. Ночное время и ночной труд.....	298
5.21. Социальное страхование. Обязанности страхователя и страховщика.....	299
5.22. Ограничение применения труда отдельных категорий работников.....	302
5.23. Приостановка работы.....	303
5.24. Продолжительность рабочего времени.....	304
5.25. Сверхурочная работа.....	305
5.26. Сменная работа.....	306
5.27. Средства индивидуальной защиты (СИЗ).....	308
5.28. Средства коллективной защиты (СКЗ).....	310
5.29. Экспертиза условий труда.....	312
5.30. Экспертиза профессиональной пригодности.....	315
5.31. Экспертиза связи заболевания с профессией.....	317
5.32. Врач по гигиене труда.....	319
5.33. Первая доврачебная помощь на рабочем месте.....	323
5.34. Первичная медицинская помощь работникам	324
Раздел 6. Принудительный труд.....	328
6.1. Понятие принудительного труда.....	328
<i>Отличительные особенности принудительного труда</i>	
<i>Идентификация принудительного труда на практике</i>	
<i>Законодательство о принудительном труде и торговле людьми</i>	
<i>Принудительный труд и рабство</i>	
<i>Национальная терминология, отражающая принудительный труд</i>	
<i>Универсальная концепция с национальными вариациями</i>	
<i>Традиционные и новые формы принудительного труда</i>	
6.2. Масштабы принудительного труда в мире.....	338
<i>Типология принудительного труда</i>	
<i>Измерение принудительного труда</i>	
<i>Глобальная оценка масштабов принудительного труда</i>	
<i>Методология МОТ минимальной оценки масштабов принудительного</i>	
<i>труда в мире</i>	
<i>Основные формы принудительного труда</i>	
<i>Половозрастной состав жертв принудительного труда</i>	
6.3. Ключевые глобальные тенденции и события.....	346
6.4. Борьба с безнаказанностью: законодательство и обеспечение его исполнения.....	348
<i>Развитие событий на глобальном и региональном уровнях: повышение</i>	
<i>понимания проблемы</i>	
<i>Национальный опыт</i>	
6.5. Принудительный труд и государство.....	358
<i>Принудительный труд, навязываемый государством: общие положения</i>	
<i>Принудительный труд в тюрьмах и местах заключения</i>	
6.6. Бедность, дискриминация и принудительный труд.....	367

	<i>Общие положения</i>	
	<i>Кабальный труд в Южной Азии</i>	
	<i>Формы кабального труда: последнее развитие событий</i>	
	<i>Опыт реабилитации в Индии, Непале и Пакистане</i>	
	<i>Объединение усилий в борьбе против кабального труда: новые подходы и нерешенные проблемы</i>	
	<i>Латинская Америка: акцент на ликвидации долговой кабалы и на положении коренного населения</i>	
	<i>Принятие корректировочных мер в Латинской Америке: Бразилия, Боливия и Перу</i>	
	<i>Африка: принудительный труд в контексте бедности и традиций</i>	
	<i>Принудительный труд, связанный с рабством и рабским положением</i>	
	<i>Принудительный труд и дискриминация в конфликтных и постконфликтных ситуациях</i>	
	<i>Принудительный труд и традиция: другие аспекты</i>	
	<i>Пробелы в понимании характера принудительного труда в Африке</i>	
6.7.	Принудительный труд, миграция и торговля людьми.....	399
	<i>Общие положения</i>	
	<i>Итоги миграции и торговли людьми в странах назначения, связанные с принудительным трудом</i>	
	<i>Торговля людьми для принудительной эксплуатации труда: обзор эмпирических данных</i>	
	<i>Мигранты и принудительный труд домашней прислуги</i>	
	<i>Торговля людьми и принудительная сексуальная эксплуатация</i>	
	<i>Секторы экономики, системы вербовки и прибыли, связанные с торговлей людьми</i>	
	<i>Системы набора на работу в странах происхождения и назначения</i>	
	<i>Ориентировочные прибыли, связанные с торговлей людьми</i>	
	<i>Коренные причины торговли людьми</i>	
	<i>Дискриминация – одна из коренных причин торговли людьми</i>	
	<i>Принудительный труд как результат внутренней миграции и торговли людьми</i>	
	<i>Связь между обеспечением применения законодательства и защитой жертв.</i>	
	<i>Необходимость принятия профилактических мер и повышения качества управления процессом миграции</i>	
6.8.	Принудительный труд и глобальная экономика: вопросы политики.....	427
6.9.	Действия МОТ против принудительного труда.....	432
	<i>Действия МОТ в рамках мер по реализации положений Декларации</i>	
	<i>Действия МОТ против принудительного труда в период после 2001 года</i>	
6.10.	Торговля людьми и трудящиеся мигранты из Украины.....	436
	<i>Общие положения.....</i>	436
	<i>Меры борьбы с торговлей людьми</i>	438
	<i>Предотвращение торговли людьми</i>	
	<i>Правоприменительная практика</i>	
	<i>Помощь жертвам торговли людьми</i>	
	<i>Общие рекомендации.....</i>	442
	<i>Законодательство</i>	
	<i>Правоприменительная практика</i>	
	<i>Управление миграцией</i>	
	<i>Помощь жертвам торговли людьми</i>	
	<i>Информационно-разъяснительная работа</i>	
6.11.	Принудительный труд в России.....	446

Раздел 7. ОСНОВНЫЕ КОНВЕНЦИИ МОТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА	463
7.1. Конвенция (29) о принудительном или обязательном труде.....	463
7.2. Конвенция (81) об инспекции труда в промышленности и торговле.....	473
7.3. Конвенция (87) о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы.....	482
7.4. Конвенция (90) о ночном труде подростков в промышленности.....	486
7.5. Конвенция (98) о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров.....	491
7.6. Конвенция (100) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.....	495
7.7. Конвенция (103) об охране материнства.....	498
7.8. Конвенция (105) об упразднении принудительного труда.....	505
7.9. Конвенция (111) о дискриминации в области труда и занятий.....	507
7.10. Конвенция (115) о защите работников от ионизирующей радиации.....	510
7.11. Конвенция (122) о политике в области занятости.....	514
7.12. Конвенция (138) о минимальном возрасте для приема на работу.....	518
7.13. Конвенция (148) о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах.....	525
7.14. Конвенция (150) о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация.....	531
7.15. Конвенция (155) о безопасности и гигиене труда и производственной среде.....	535
7.16. Конвенция (159) о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов.....	542
7.17. Конвенция (162) об охране труда при использовании асбеста.....	545
7.18. Конвенция (167) о безопасности и гигиене труда в строительстве.....	553
7.19. Конвенция (182) о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда.....	565
7.20. Конвенция (187) об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.....	568
Приложения.....	574
1. OHSAS 18002 Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Руководящие указания по внедрению OHSAS 18001.....	574
2. Конвенции МОТ.....	629
3. Рекомендации МОТ.....	635

Наши авторы

Редакционная коллегия:

Ткачук Константин Нифонтович – главный редактор серии «Промышленная безопасность», доктор технических наук, профессор кафедры охраны труда, промышленной и гражданской безопасности Национального технического университета «Киевский политехнический институт», лауреат Государственной премии Украины в области науки и техники, вице-президент Академии горных наук Украины;

Зеркалов Дмитрий Владимирович – зам. гл. редактора и составитель серии «Промышленная безопасность», кандидат технических наук, доцент кафедры охраны труда, промышленной и гражданской безопасности Национального технического университета «Киевский политехнический институт»;

Левченко Олег Григорьевич – заведующий кафедрой охраны труда, промышленной и гражданской безопасности Национального технического университета «Киевский политехнический институт», доктор технических наук;

Кравец Виктор Георгиевич – заведующий кафедрой геостроительства и горных технологий Национального технического университета «Киевский политехнический институт», доктор технических наук, профессор, лауреат Государственной премии Украины, член-кор. Академии горных наук Украины;

Водяник Анатолий Емельянович – доктор технических наук, профессор кафедры инженерной экологии Национального технического университета «Киевский политехнический институт»;

Ткачук Константин Константинович – заведующий кафедрой инженерной экологии Национального технического университета «Киевский политехнический институт», доктор технических наук, профессор;

Полукаров Алексей Игоревич – кандидат технических наук, доцент кафедры охраны труда, промышленной и гражданской безопасности Национального технического университета «Киевский политехнический институт».

Автор монографии – **Зеркалов** Дмитрий Владимирович / <http://www.zerkalov.org.ua/>
<http://www.zerkalov.org/> <http://www.zerkalov.kiev.ua/> / zerkalov@voliacable.com

Наукове видання
Серія «Промислова безпека»

Зеркалов Дмитро Володимирович

БЕЗПЕКА ПРАЦІ

Монографія

*Комп'ютерне верстання
та редагування — Д. В. Зеркалов*

Підп. до друку 06.04.2012
Ум. друк. арк. 41,8.
Наклад 100 пр.

Видавець і виготовлювач
ТОВ «Основа», 01032, Київ, вул. Жилинська, 87/30.
тел. (044) 239-38-97, т/ф: 239-38-95, 239-38-96
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 1981 от 21.10.2004 г.

Научное издание

Научное электронное издание
комбинированного использования
Можно использовать в локальном и сетевом режимах

Системные требования:
Процессор Pentium; 512 Mb RAM;
Windows 98/2000/XP; Acrobat Reader 7.0.

Один электронный оптический диск (CD-ROM);
сопровождающая документация.
Объем 6,1 Мб. 41,8 а.л. Тираж 100 экз.

Издательство ООО „Основа”, ул. Жилянская, 87/30,
г. Киев, 01032
тел.: (044) 239-38-95, 239-38-96

Свидетельство субъекта издательского дела
ДК № 1981 от 21.10.2004 г.

Зеркалов Д. В. Безопасность труда. Монография