



Міжнародне
бюро
праці

Рекомендація 2010 р.

щодо **ВІЛ/СНІДу**

та сфери праці (№ 200)



**РЕКОМЕНДАЦІЯ 2010 р.
ЩОДО ВІЛ/СНІДу
ТА СФЕРИ ПРАЦІ
(№ 200)**

Copyright © Міжнародна організація праці, 2010 р.
Уперше опубліковано у 2010 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється авторське право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення. Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того, щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Рекомендація 2010 р. щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200)
Міжнародне бюро праці, Женева, 2010 р.

ISBN: 978-92-2-123819-5 (друкована версія); 978-92-2-123820-1 (веб-версія у форматі .pdf)

ВІЛ / СНІД / гігієна праці / безпека праці / права працівників / Рекомендація МОП / текст
15.04.2

Наявні також версії цієї публікації іншими мовами:

французькою: Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 [ISBN 978-92-2-223819-4 (друкована версія); 978-92-2-223820-0 (веб-версія у форматі .pdf)], Geneva, 2010;

іспанською: Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (n. m. 200) [ISBN 978-92-2-323819-3 (друкована версія); 978-92-2-323820-9 (веб-версія у форматі .pdf)], Geneva, 2010.

Дані каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці щодо юридичного статусу країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП та електронні продукти можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві офіси МБП у багатьох країнах або безпосередньо у Відділі публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових публікацій можна безкоштовно отримати за вищевказаною адресою або електронною поштою: pubvente@ilo.org.

Відвідайте наш сайт www.ilo.org/publns.

Надруковано в Україні

ПЕРЕДМОВА

Цей буклет містить текст Рекомендації МОП 2010 р. щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці (№ 200), а також супровідної Резолюції щодо сприяння виконанню цієї Рекомендації, що демонструє рішучу підтримку з боку тристоронніх партнерів МОП.

На сьогодні пандемія ВІЛ-інфекції – одна із найбільш серйозних загроз здоров'ю людства, розвитку та соціально-економічному прогресу в світі. У країнах, найбільш уражених ВІЛ/СНІДом, зруйновані здобутки у сфері розвитку за кілька десятиліть, що підриває економіку країн і дестабілізує суспільства. Очікується, що ВІЛ залишатиметься головною причиною смертності й захворюваності серед багатьох груп населення в багатьох країнах.

ВІЛ став значною перешкодою для досягнення цілей гідної праці і сталого розвитку. Це призвело до втрати засобів до існування для мільйонів людей, які живуть із ВІЛ/СНІДом або уражені ним. Його наслідки стали найбільш відчутними для людей, що входять до основних продуктивних вікових груп населення, а це призводить до колосальних витрат підприємств, обумовлених зниженням продуктивності, збільшенням видатків на оплату праці, втратою навичок і досвіду. Крім того, основні права у сфері праці часто порушуються на підставі фактичного або приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи, що в першу чергу пов'язано із дискримінацією та стигматизацією працівників, які живуть із ВІЛ/СНІДом, і постраждалих працівників. Як на лихо, пандемія розвивається більш активно вздовж ліній розколу суспільства, в першу негативну позначаючись на групах, які вже й так знедолені або соціально ізольовані.

Сфера праці відіграє вирішальну роль у протидії ВІЛ/СНІДу. Вона є цінною відправною точкою для охоплення працівниць і працівників там, де вони проводять більшу частину свого життя, - на роботі. Розроблення і реалізація політики та програм із протидії ВІЛ/СНІДу на робочих місцях сприяє доступу до профілактичних заходів, послуг із лікування, догляду й підтримки працівників та їхніх сімей і утриманців, що дозволяє охопити заходами ширше коло населення. Разом з тим, потенціал сфери праці не використовується для протидії пандемії оптимально. Якщо цей потенціал може стати вагомим внеском у боротьбу з пандемією ВІЛ, необхідно, щоб відповідні заходи у сфері праці були невід'ємною частиною національної політики, програм і стратегій протидії ВІЛ/СНІДу.

У 2001 р. МОП ухвалила Практичний посібник із питань ВІЛ/СНІДу

та сфери праці, який отримав широке визнання й активно застосовується в багатьох країнах. У 2007 р. учасники Організації вирішили, що настав час піднести на інший рівень заходи у сфері праці у відповідь на поширення ВІЛ/СНІДу, розробивши та прийнявши для цього міжнародну трудову норму. Ухвалена в результаті Рекомендація № 200 передбачає чітке зобов'язання держав-членів МОП та представників роботодавців і працівників підключитися, у тісній співпраці з організаціями людей, які живуть із ВІЛ, та міжнародними організаціями-партнерами, зокрема ЮНЕЙДС, до реалізації колосального внеску сфери праці у забезпечення універсального доступу до профілактики, лікування, догляду та підтримки.

Рекомендація відображає необхідність посилення профілактичних заходів на робочих місцях і забезпечення доступу осіб, які живуть із ВІЛ/СНІДом або постраждалих осіб, до лікування. Вона закликає до розроблення та ухвалення національної тристоронньої політики та тристоронніх програм щодо ВІЛ/СНІДу на робочих місцях, а також їх інтеграції в загальну національну політику й програми щодо ВІЛ/СНІДу, а також розвитку і соціального захисту. Вона закликає до дотримання основних прав людини всіх працівників, зокрема додержання принципу гендерної рівності та права бути вільним від обов'язкового тестування на ВІЛ і розголошення ВІЛ-статусу, разом з тим заохочуючи всіх якомога раніше пройти добровільне конфіденційне консультування й тестування на ВІЛ. Державам-членам МОП також пропонується забезпечити виконання положень Рекомендації шляхом внесення змін у національне законодавство чи прийняття відповідних законів, коли це доречно.

Там, де працівники не зазнають стигматизації та дискримінації на підставі фактичного чи приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи, вони та їхні утриманці користуються покращеним доступом до інформаційно-просвітницьких послуг щодо ВІЛ, до лікування, догляду та підтримки на національному і виробничому рівнях. Такий доступ допомагає їм вести довге та продуктивне життя й робити свій внесок у національну економіку й життя суспільства.

На основі Рекомендації та супровідної Резолюції МОП зобов'язується активізувати свої дії на підтримку реалізації міжнародних і національних зобов'язань із захисту прав і гідності працівників та всіх людей, які живуть із ВІЛ/СНІДом або постраждали від пандемії.

Женева, червень 2010 р.

Хуан Сомавія,
Генеральний директор

Рекомендація № 200

РЕКОМЕНДАЦІЯ ЩОДО ВІЛ/СНІДУ ТА СФЕРИ ПРАЦІ

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася на свою 99-ту сесію 2 червня 2010 р.,

відзначаючи, що ВІЛ/СНІД має серйозний вплив на суспільство та економіки, на сферу праці як у формальному, так і у неформальному секторах, на працівників, їхні сім'ї та утриманців, на організації роботодавців і працівників, на державні та приватні підприємства, й підриває процес досягнення цілей гідної праці та сталого розвитку,

знову підтверджуючи важливість ролі Міжнародної організації праці у вирішенні проблем, що стосуються ВІЛ/СНІДУ у сфері праці, а також необхідність для Організації активізувати свої зусилля для досягнення цілей соціальної справедливості та боротьби з дискримінацією і стигматизацією на підставі ВІЛ/СНІДУ в усіх аспектах своєї діяльності та свого мандату,

нагадуючи про важливість зменшення масштабів неформальної економіки шляхом досягнення цілей гідної праці та сталого розвитку з метою кращої мобілізації зусиль у сфері праці у відповідь на ВІЛ/СНІД,

відзначаючи, що високий рівень соціально-економічної нерівності, відсутність інформації та необізнаність, недотримання лікарської таємниці, обмежений доступ до лікування та недотримання його режиму підвищують рівень передачі ВІЛ, рівень смертності та збільшують кількість дітей, які втратили одного чи обох батьків, а також кількість працівників, зайнятих неформальною працею,

ураховуючи, що бідність, соціально-економічна нерівність і безробіття підвищують ризик обмеження доступу до заходів з профілактики, лікування, догляду і підтримки, що в свою чергу підвищує небезпеку передачі інфекції,

відзначаючи, що стигматизація, дискримінація і загроза втрати роботи, яких зазнають особи, постраждалі від ВІЛ/СНІДУ, перешкоджають тому, щоб працівники знали свій ВІЛ-статус, підвищуючи цим

ступінь їхньої уразливості до ВІЛ і обмежуючи їхнє право на отримання соціальної допомоги,

відзначаючи, що ВІЛ/СНІД має більший вплив на уразливі групи та групи ризику,

відзначаючи, що ВІЛ-інфекція уражує і чоловіків, і жінок, хоча жінки та дівчата піддаються більшому ризику і більшою мірою уразливі до ВІЛ-інфекції та значно більше потерпають від пандемії ВІЛ, ніж чоловіки, через гендерну нерівність, і що через це розширення прав і можливостей жінок є ключовим фактором у глобальній відповіді на ВІЛ/СНІД,

нагадуючи про важливість захисту працівників шляхом здійснення комплексних програм із питань безпеки та гігієни праці,

нагадуючи про цінність Практичного посібника МОП із питань ВІЛ/СНІДу та сфери праці (2001 р.) (Практичного посібника МОП), а також про необхідність посилення його впливу з урахуванням того, що в процесі його виконання існують обмеження та вади,

зазначаючи необхідність сприяти застосуванню міжнародних трудових конвенцій і рекомендацій та інших міжнародних актів, що мають відношення до проблеми ВІЛ/СНІДу та сфери праці, зокрема тих, у яких визнається право на найвищий досяжний рівень стану здоров'я й рівень життя,

нагадуючи про особливу роль організацій роботодавців і працівників у сприянні та підтримці національних і міжнародних зусиль у боротьбі з ВІЛ/СНІДом у сфері праці та за допомогою сфери праці,

відзначаючи важливу роль робочих місць стосовно інформації про профілактику, лікування, догляд і підтримку в рамках національних заходів з протидії ВІЛ/СНІДу, а також стосовно доступу до них,

підтверджуючи необхідність продовження й розширення міжнародного співробітництва, зокрема в контексті реалізації Об'єднаної програми Організації Об'єднаних Націй з ВІЛ/СНІДу (ЮНЕЙДС), у цілях підтримки зусиль із практичного втілення цієї Рекомендації,

нагадуючи про цінність співробітництва на національному, регіональному та міжнародному рівнях із структурами, що займаються проблемою ВІЛ/СНІДу, зокрема в галузі охорони здоров'я, та з іншими відповідними організаціями, особливо з тими, що представляють осіб, які живуть з ВІЛ,

підтверджуючи необхідність установлення міжнародної норми для спрямування зусиль урядів та організацій роботодавців і працівників у визначенні їхніх ролей та обов'язків на всіх рівнях,

вирішивши прийняти ряд пропозицій стосовно ВІЛ/СНІДу та сфери праці,
вирішивши надати цим пропозиціям форму рекомендації,
ухвалює цього сімнадцятого дня червня місяця дві тисячі десятого року нижченаведену Рекомендацію, котра може називатися Рекомендацією 2010 року щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці.

I. ВИЗНАЧЕННЯ

1. Для цілей цієї Рекомендації:

- (a) термін «ВІЛ» означає вірус імунодефіциту людини – вірус, що уражує імунну систему людини. Інфікуванню можна запобігти за допомогою відповідних заходів;
- (b) термін «СНІД» означає синдром набутого імунодефіциту, що виникає на останніх стадіях розвитку ВІЛ-інфекції та характеризується опортуністичними інфекціями чи пов'язаними з ВІЛ онкологічними захворюваннями або ж тими й іншими захворюваннями;
- (c) термін «особи, які живуть із ВІЛ» означає осіб, інфікованих ВІЛ;
- (d) термін «стигма» означає соціальне клеймо, яке при його згадуванні у зв'язку з будь-якою особою зазвичай спричиняє соціальну ізоляцію і стає перешкодою для повноцінного соціального життя особи, інфікованої ВІЛ або постраждалої від цього захворювання;
- (e) термін «дискримінація» означає будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та занять, відповідно до Конвенції 1958 р. та Рекомендації 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять;
- (f) термін «постраждалі особи» означає осіб, чиє життя змінилося через ВІЛ/СНІД у зв'язку з ширшим впливом пандемії;
- (g) термін «раціональна адаптація» означає будь-які зміни або пристосування до роботи чи до робочого місця котрі можуть бути здійснені на практиці та дозволяють особі, яка живе з ВІЛ або СНІДом, мати доступ до зайнятості, брати участь у трудовій діяльності та просуватися по службі;
- (h) термін «уразливість» означає нерівні можливості, соціальну ізоляцію, безробіття або ненадійну зайнятість, які є результатом дії соціальних, культурних, політичних та економічних факторів, котрі роблять людину більш уразливою до ВІЛ-інфекції та захворювання на СНІД;
- (i) термін «робоче місце» означає будь-яке місце, де працівники виконують свою роботу;

- (j) термін «працівник» означає будь-яку особу, яка працює в будь-яких формах зайнятості або згідно з будь-якими угодами.

II. СФЕРА ОХОПЛЕННЯ

2. Ця Рекомендація охоплює:

- (a) усіх працівників, які працюють у будь-яких формах зайнятості або згідно з будь-якими угодами, а також усі робочі місця, зокрема:
 - (i) осіб, які мають будь-яку зайнятість або професію;
 - (ii) осіб, які проходять професійну підготовку, включаючи стажерів і учнів;
 - (iii) добровольців;
 - (iv) шукачів роботи та претендентів на робочі місця; та
 - (v) звільнених і тимчасово відсторонених працівників;
- (b) усі сектори економічної діяльності, зокрема приватний і державний сектори та формальну й неформальну економіку; та
- (c) збройні сили і силові відомства.

III. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ

3. Наведені нижче загальні принципи повинні застосовуватися по відношенню до всіх дій в межах національних заходів у відповідь на ВІЛ/СНІД у сфері праці:

- (a) заходи у відповідь на ВІЛ/СНІД слід визнати такими, що сприяють реалізації прав людини і основних свобод та забезпеченню гендерної рівності для всіх, зокрема працівників, їхніх сімей та утриманців;
- (b) ВІЛ/СНІД слід визнати та розглядати як питання, пов'язане з робочими місцями, до нього слід ставитися як до одного з найважливіших елементів національних, регіональних та міжнародних заходів у відповідь на пандемію на основі всебічної участі організацій роботодавців і працівників;
- (c) не повинна мати місця дискримінація або стигматизація працівників, зокрема шукачів роботи й претендентів на робочі місця на підставі їхнього фактичного або приписуваного статусу ВІЛ-інфікованих осіб чи на підставі їхньої належності до регіонів світу або верств населення, які вважаються більшою мірою підданими ризику інфікування ВІЛ або більш уразливими до ВІЛ-інфекції;
- (d) профілактика всіх засобів передачі ВІЛ-інфекції повинна бути одним із основоположних пріоритетів;
- (e) працівники, їхні сім'ї та утриманці повинні мати доступ до послуг із профілактики, лікування, догляду та підтримки стосовно ВІЛ/

СНІДу та користуватися ними, а робочі місця повинні відігравати роль у полегшенні доступу до цих послуг;

- (f) слід визнати та активізувати участь працівників у розробленні, реалізації й оцінюванні національних програм і програм на робочих місцях;
- (g) працівники повинні мати користь від програм профілактики особливих ризиків передачі на робочих місцях ВІЛ-інфекції та супутніх інфекційних захворювань, таких як туберкульоз;
- (h) працівникам, їхнім сім'ям та утриманцям слід забезпечити захист приватного життя, зокрема конфіденційність інформації стосовно ВІЛ/СНІДу, особливо стосовно їхнього власного ВІЛ-статусу;
- (i) не можна вимагати від працівників проходження тесту на ВІЛ або повідомлення інформації про їхній ВІЛ-статус;
- (j) заходи боротьби з ВІЛ/СНІДом у сфері праці повинні бути частиною національної політики й національних програм у цілях розвитку, зокрема тих, що стосуються питань праці, освіти, соціального захисту та охорони здоров'я;
- (k) захист працівників у професіях, які особливо піддані ризику передачі ВІЛ.

IV. НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА І НАЦІОНАЛЬНІ ПРОГРАМИ

4. Держави-члени повинні:

- (a) прийняти національну політику та національні програми з ВІЛ/СНІДу та сфери праці, а також із безпеки та гігієни праці там, де така політика і програми ще не прийняті;
- (b) інтегрувати свою політику та програми з ВІЛ/СНІДу та сфери праці у плани розвитку й стратегії подолання бідності, включаючи у відповідних випадках стратегії щодо гідної праці, життєздатних підприємств і отримання доходів.

5. У процесі розроблення національної політики й національних програм компетентні органи повинні враховувати Практичний посібник МОП із питань ВІЛ/СНІДу та сфери праці 2001 р. та всі його наступні переглянуті видання, інші відповідні акти Міжнародної організації праці, а також інші ухвалені міжнародні документи з цього питання.

6. Національна політика й національні програми повинні розроблятися компетентними органами на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також із організаціями, що представляють осіб, які живуть з ВІЛ, ураховуючи думки фахівців відповідних галузей, особливо галузі охорони здоров'я.

7. У процесі розроблення національних політики й програм

компетентні органи держав-членів повинні враховувати роль робочих місць у профілактиці, лікуванні, догляді та підтримці, включаючи сприяння добровільному консультуванню й тестуванню, у співробітництві з місцевими громадами.

8. Держави-члени повинні використовувати будь-яку можливість для поширення інформації про свою політику та програми з ВІЛ/СНІДу та сфери праці через організації роботодавців і працівників, інші відповідні структури з питань ВІЛ/СНІДу та канали суспільної інформації.

Дискримінація та сприяння рівності можливостей і ставлення

9. Уряди, у консультаціях із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, повинні розглянути питання про надання захисту, еквівалентного тому, що забезпечується відповідно до Конвенції 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять, у цілях запобігання дискримінації на підставі фактичного чи приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи.

10. Фактичний або приписуваний статус ВІЛ-інфікованої особи не повинен бути підставою для дискримінації, що перешкоджає прийняттю на роботу чи продовженню трудових відносин або реалізації рівних можливостей відповідно до положень Конвенції 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять.

11. Фактичний або приписуваний статус ВІЛ-інфікованої особи не повинен бути причиною припинення трудових відносин. Тимчасову відсутність на роботі через захворювання або виконання обов'язків із догляду, пов'язаних із ВІЛ/СНІДом, слід розглядати так само, як і відсутність через інші причини, пов'язані зі станом здоров'я, з урахуванням положень Конвенції 1982 р. про припинення трудових відносин.

12. Якщо існуючі заходи боротьби з дискримінацією на робочому місці недостатні для ефективного захисту від дискримінації, пов'язаної з ВІЛ/СНІДом, держави-члени повинні адаптувати ці заходи або вжити нових заходів, а також передбачити їхню дієву та прозору реалізацію.

13. Особи, які страждають від захворювань, пов'язаних із ВІЛ-інфекцією, не можуть позбавлятися можливості продовжувати трудову діяльність, за умов вжиття в необхідних випадках заходів із забезпечення прийнятних умов праці, доти, доки вони за станом здоров'я можуть це робити. Слід заохочувати вжиття заходів для переведення таких осіб на іншу роботу, належним чином адаптовану до їхніх здібностей, для підбору іншої роботи на основі проходження професійної підготовки або для полегшення процесу їхнього повернення на роботу, з урахуванням положень відповідних актів Міжнародної організації праці та Організації Об'єднаних Націй.

14. Слід уживати заходів на робочих місцях або за їхньої допомоги з

метою зменшення передачі ВІЛ-інфекції та ослаблення її впливу шляхом:

- (a) забезпечення дотримання прав людини та основних свобод;
- (b) забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей жінок;
- (c) вжиття заходів із запобігання й заборони насильства і домагань на робочому місці;
- (d) сприяння активній участі як жінок, так і чоловіків у заходах з протидії ВІЛ/СНІДу;
- (e) сприяння залученню та розширенню прав і можливостей всіх працівників, незалежно від їхньої сексуальної орієнтації та належності до уразливої групи;
- (f) сприяння охороні сексуального та репродуктивного здоров'я і сексуальних і репродуктивних прав жінок і чоловіків;
- (g) ефективного забезпечення конфіденційності особистих даних, у тому числі медичних даних.

Профілактика

15. Стратегії профілактики повинні бути адаптовані до національних умов і конкретних робочих місць, урахувати гендерні, культурні, соціальні та економічні аспекти.

16. Програми профілактики повинні забезпечувати:

- (a) надання всім людям актуальної, належної та своєчасної інформації у формі та мовою, що враховують їхні культурні особливості, різними наявними каналами зв'язку;
- (b) розроблення комплексних програм навчання на допомогу жінкам і чоловікам, щоб вони розуміли та зменшували ризик усіх шляхів передачі ВІЛ-інфекції, зокрема передачі від матері дитині, та усвідомлювали важливість зміни ризикованої поведінки, пов'язаної з інфікуванням;
- (c) ефективні заходи в галузі безпеки та гігієни праці;
- (d) заходи, що заохочують працівників з'ясувати свій ВІЛ-статус завдяки добровільному консультуванню та тестуванню на ВІЛ;
- (e) доступ до всіх засобів профілактики, в тому числі достатніх запасів чоловічих і жіночих презервативів та, у випадку необхідності, інформації про правильне їх використання, доступ до постконтактних профілактичних заходів;
- (f) вжиття ефективних заходів, спрямованих на усунення ризикованої поведінки, в тому числі в групах найвищого ризику, з метою скорочення масштабів поширення ВІЛ-інфекції;

- (g) розроблення стратегій зменшення масштабів шкоди на основі керівних принципів, опублікованих Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), Об'єднаною програмою ООН із ВІЛ/СНІДу (ЮНЕЙДС) та Управлінням ООН із наркотиків та злочинності (ЮНОДК), а також інших відповідних керівних принципів.

Лікування і догляд

17. Держави-члени повинні забезпечити, щоб їхня національна політика й національні програми заходів щодо охорони здоров'я на робочому місці визначалися на основі консультацій з роботодавцями й працівниками та їхніми представниками, а також були пов'язані з державними службами охорони здоров'я. Вони повинні передбачати найширший спектр належних та дієвих заходів втручання з метою запобігання ВІЛ/СНІДу та протидії їхньому впливу.

18. Держави-члени повинні забезпечити, щоб працівники, які живуть із ВІЛ, та їхні утриманці повною мірою користувалися медичною допомогою, незалежно від того, в який спосіб вона надається – у системах державної охорони здоров'я, системах соціального забезпечення, схемах приватного страхування чи в інших схемах. Держави-члени також повинні забезпечити просвіту та підвищення обізнаності працівників для полегшення їхнього доступу до медичної допомоги.

19. Усі особи, яких стосується дана Рекомендація, зокрема працівники, які живуть із ВІЛ, та їхні сім'ї й утриманці, повинні мати право на отримання медичних послуг. Ці послуги повинні включати доступ до таких безкоштовних або доступних послуг:

- (a) добровільне консультування і тестування;
- (b) антиретровірусне лікування, а також просвіта, інформування та підтримка щодо необхідності дотримання режиму лікування;
- (c) належне харчування, що відповідає методам лікування;
- (d) лікування опортуністичних інфекцій та захворювань, що передаються статевим шляхом, а також будь-яких інших захворювань, пов'язаних із ВІЛ-інфекцією, зокрема туберкульозу;
- (e) програми підтримки та профілактики для осіб, які живуть із ВІЛ, зокрема психологічної підтримки.

20. Не повинна допускатися дискримінація працівників або їхніх утриманців на підставі фактичного чи приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи в доступі до систем соціального забезпечення та систем професійного страхування, а також у разі надання видів допомоги, передбачених цими системами, зокрема допомоги на медичне обслуговування, допомоги по інвалідності, допомоги на поховання та допомоги у зв'язку зі смертю годувальника.

Підтримка

21. Програми догляду та підтримки повинні включати заходи із забезпечення належних умов праці на робочому місці для осіб, які живуть із ВІЛ або страждають від пов'язаних із ВІЛ захворювань, з належним урахуванням національних умов. Роботу слід організувати в такий спосіб, щоб ураховувати епізодичний характер інфікування ВІЛ/СНІДом, а також можливі побічні ефекти лікування.

22. Держави-члени повинні сприяти збереженню на роботі та прийняттю на роботу осіб, які живуть із ВІЛ. Держави-члени повинні розглянути питання про розширення підтримки у періоди зайнятості та безробіття, включаючи, де потрібно, можливості отримання доходів особами, які живуть із ВІЛ, або особами, постраждалими від ВІЛ або СНІДу.

23. Коли може бути встановлений прямий зв'язок між професією та ризиком інфікування, СНІД та інфікування ВІЛ повинні визнаватися професійним захворюванням або нещасним випадком на виробництві згідно з національними процедурами та визначеннями, а також із урахуванням Рекомендації 2002 р. про перелік професійних захворювань та інших відповідних актів Міжнародної організації праці.

Тестування, секретність і конфіденційність

24. Тестування повинно бути по-справжньому добровільним та проводитися без будь-якого примусу, а програми тестування повинні відповідати міжнародним керівним принципам щодо конфіденційності, консультування і згоди.

25. Від працівників, у тому числі трудових мігрантів, шукачів роботи та претендентів на робочі місця, не можна вимагати проходження тестування на ВІЛ або інших форм ВІЛ-скрінінгу.

26. Результати тестування на ВІЛ повинні бути конфіденційними й не ставити під загрозу доступ до робочих місць, безперервність трудового стажу, гарантованість роботи і можливості просування по службі.

27. Країни походження, транзиту або призначення не повинні вимагати від працівників, у тому числі трудових мігрантів, шукачів роботи та претендентів на робочі місця, розголошення пов'язаної з ВІЛ інформації щодо них самих або інших осіб. Доступ до такої інформації має регулюватися правилами конфіденційності інформації, котрі відповідають Практичному посібнику МОП 1997 р. щодо захисту особистих даних працівників, а також іншим відповідним міжнародним нормам стосовно захисту даних.

28. Країни походження, транзиту або призначення не повинні відмовляти трудовим мігрантам або особам, які бажають мігрувати з метою працевлаштування, у міграції на підставі їхнього фактичного чи приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи.

29. Держави-члени повинні запровадити легкодоступні процедури розв'язання спорів, які забезпечують відшкодування шкоди працівникам у випадку порушення їхніх прав, викладених вище.

Безпека та гігієна праці

30. Виробниче середовище повинно бути безпечним і здоровим із метою запобігання передачі ВІЛ-інфекції на робочому місці з урахуванням положень Конвенції 1981 р. та Рекомендації 1981 р. про безпеку та гігієну праці, Конвенції 2006 р. та Рекомендації 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, а також інших відповідних міжнародних актів, таких як спільні керівні документи Міжнародного бюро праці та ВООЗ.

31. Заходи безпеки та гігієни праці, спрямовані на запобігання ризику інфікування ВІЛ на робочому місці, повинні включати загальні заходи безпеки, заходи з профілактики нещасних випадків і небезпеки, такі як організаційні заходи, контроль за технічною підготовкою та методикою ведення робіт, застосування засобів індивідуального захисту, залежно від обставин, заходи контролю стану навколишнього середовища та постконтактну профілактику, а також інші заходи безпеки з метою мінімізації ризику зараження ВІЛ-інфекцією та туберкульозом, особливо працівників тих професій, які піддаються найбільшому ризику, зокрема у галузі охорони здоров'я.

32. Коли існує ризик ВІЛ-інфікування на робочому місці, працівники повинні проходити навчання й підготовку щодо шляхів передачі та заходів із запобігання ризику та інфікуванню. Держави-члени повинні вживати заходів, щоб забезпечити профілактику, безпеку та гігієну праці згідно з чинними нормами.

33. У заходах із підвищення рівня обізнаності слід наголошувати, що ВІЛ-інфекція не передається в результаті випадкових фізичних контактів і що присутність особи, яка живе з ВІЛ, не слід розглядати як небезпеку на робочому місці.

34. Служби гігієни праці та механізми безпеки і гігієни на робочих місцях повинні розглядати проблеми, пов'язані з ВІЛ/СНІДом, з урахуванням положень Конвенції 1985 р. та Рекомендації 1985 р. про служби гігієни праці, Спільних керівних принципів МОП/ВООЗ 2005 р. з питань ВІЛ/СНІДу для служб охорони здоров'я, усіх наступних редакцій цього документу, а також інших відповідних міжнародних актів.

Діти та молодь

35. Держави-члени повинні вживати заходів для боротьби з дитячою працею та торгівлею дітьми, що може призвести до смерті чи хвороби через СНІД членів сім'ї або осіб, що здійснюють догляд, та зменшувати

уразливість дітей до ВІЛ-інфекції відповідно до Декларації МОП 1998 р. основних принципів та прав у світі праці, Конвенції 1973 р. та Рекомендації 1973 р. про мінімальний вік і Конвенції 1999 р. та Рекомендації 1999 р. про найгірші форми дитячої праці. Слід уживати спеціальних заходів для захисту цих дітей від сексуального насильства і соціальної експлуатації.

36. Держави-члени повинні вживати заходів для захисту молодих працівників від ВІЛ-інфекції та враховувати особливі потреби дітей і молоді при проведенні заходів з протидії ВІЛ/СНІДу в рамках національної політики і програм. Ці заходи мають включати об'єктивне статеве виховання та просвіту в галузі репродуктивного здоров'я, зокрема поширення інформації про ВІЛ/СНІД за допомогою професійного навчання і в рамках програм та послуг у галузі забезпечення зайнятості молоді.

V. ВИКОНАННЯ

37. Національна політика і національні програми щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці повинні:

- (а) впроваджуватися з урахуванням результатів консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників та іншими зацікавленими сторонами, зокрема з відповідними державними та приватними структурами в галузі гігієни праці, за допомогою одного чи декількох засобів, зазначених далі:
 - (і) національних законів і нормативних актів;
 - (ii) колективних договорів та угод;
 - (iii) національної політики та програм дій на робочому місці;
 - (iv) галузевих стратегій, особливою в галузях, де особи, яких стосується дана Рекомендація, найбільше піддаються ризику;
- (б) залучати судові органи, що займаються питаннями праці, та органи адміністрації праці до процесу планування та реалізації політики та програм, причому їм слід забезпечувати відповідну підготовку з цих питань;
- (с) передбачати у національних законах і нормативних актах проведення заходів щодо боротьби з порушеннями принципів невторчання в приватне життя та конфіденційності, а також інших видів захисту, передбачених цією Рекомендацією;
- (d) забезпечувати співробітництво і координацію між відповідними державними органами та державними й приватними службами, включаючи програми страхування й допомоги або інші види програм;
- (е) заохочувати та підтримувати всі підприємства у здійсненні національної політики та національних програм, зокрема через їхні ланцюжки постачань і розподільні мережі, за участю організацій

роботодавців і працівників, та забезпечувати, щоб підприємства, що діють в особливих експортних зонах, дотримувалися згаданої вище політики та програм;

- (f) сприяти соціальному діалогу, зокрема консультаціям і переговорам, згідно з Конвенцією 1976 р. про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) та іншим формам співробітництва між урядовими органами, державними та приватними роботодавцями й працівниками та їхніми представниками з урахуванням думок спеціалістів із гігієни праці, фахівців із питань ВІЛ/СНІДу та інших сторін, зокрема організацій, що представляють осіб, які живуть із ВІЛ, міжнародних організацій, відповідних організацій громадянського суспільства і національних координаційних механізмів;
- (g) розроблятися, виконуватися, регулярно переглядатися і оновлюватися з урахуванням найновіших наукових відкриттів і соціальних перетворень, а також необхідності включення гендерних і культурних аспектів як пріоритетних;
- (h) координуватися, зокрема, з політикою та програмами в галузі праці, соціального забезпечення і охорони здоров'я;
- (i) забезпечувати, щоб держави-члени належним чином передбачали засоби їхнього виконання з урахуванням національних умов, а також спроможності роботодавців і працівників.

Соціальний діалог

38. Реалізація політики та програм щодо ВІЛ/СНІДу повинна ґрунтуватися на співробітництві та довірі між роботодавцями, працівниками та їхніми представниками і урядами за активної участі на робочих місцях осіб, які живуть із ВІЛ.

39. Організації роботодавців і працівників повинні сприяти обізнаності про ВІЛ/СНІД, зокрема про профілактику та недопущення дискримінації, шляхом навчання та інформування своїх членів. Вони повинні враховувати гендерні і культурні аспекти.

Освіта, навчання, інформування і консультації

40. Навчання, інструктаж із техніки безпеки, пов'язані з ВІЛ/СНІДом на робочому місці, та всі необхідні вказівки повинні надаватися у зрозумілій та доступній формі всім працівникам, зокрема трудовим мігрантам, нещодавно прийнятим на роботу чи недосвідченим працівникам, молодим працівникам, працівникам, які проходять навчання, в тому числі стажерам і учням. Навчання, інструктаж і вказівки повинні враховувати гендерні та культурні аспекти і бути пристосовані до характеристик робочої сили, з урахуванням факторів ризику для неї.

41. Роботодавцям, керівникам і представникам працівників повинна надаватися актуальна наукова і соціально-економічна інформація, а в необхідних випадках – проводитися навчання і підготовка з питань ВІЛ/СНІДу з метою надання їм допомоги у проведенні належних заходів на робочому місці.

42. Працівники, в тому числі стажери, учні та добровольці, повинні отримувати інформацію з метою підвищення рівня обізнаності та проходити відповідне навчання з процедур контролю за ВІЛ-інфекцією в контексті нещасних випадків на виробництві й надання першої допомоги. Працівники, професії котрих несуть в собі ризик контакту з людською кров'ю, препаратами крові та іншими рідинами тіла, повинні проходити додаткове навчання з питань запобігання таким контактам, процедур реєстрації таких контактів та постконтактної профілактики.

43. Працівники та їхні представники повинні мати право отримувати інформацію та консультаційні послуги щодо заходів, які здійснюються для реалізації політики та програм, пов'язаних із ВІЛ/СНІДом, на робочому місці. Представники працівників та роботодавців повинні брати участь в інспекційних перевірках на робочих місцях згідно з національною практикою.

Державні служби

44. Слід переглянути та за потреби посилити роль у заходах з протидії ВІЛ/СНІДу служб адміністрації праці, зокрема інспекції праці, та судових органів, що займаються питаннями праці.

45. Необхідно зміцнювати державні служби охорони здоров'я, котрі у своїй роботі повинні дотримуватися Спільних керівних принципів МОП/ВООЗ 2005 р. з питань ВІЛ/СНІДу для служб охорони здоров'я та всіх наступних редакцій цього документу з тим, щоб допомогти їм забезпечити ширший доступ до профілактики, лікування, догляду та підтримки, а також зменшити додатковий стрес, що його зазнають служби і працівники охорони здоров'я у зв'язку з ВІЛ/СНІДом.

Міжнародне співробітництво

46. Держави-члени повинні співпрацювати на основі двосторонніх або багатосторонніх угод, шляхом участі у багатосторонній системі або за допомогою інших ефективних засобів із метою втілення цієї Рекомендації в життя.

47. Заходи з забезпечення доступу трудових мігрантів до послуг із профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки повинні вживатися країнами походження, транзиту та призначення, і в необхідних випадках повинні укладатися угоди між заінтересованими країнами.

48. Слід заохочувати міжнародне співробітництво між державами-

членами, їхніми національними структурами, що займаються проблемою ВІЛ/СНІДу, та відповідними міжнародними організаціями, причому воно повинно включати систематичний обмін інформацією стосовно всіх заходів, що вживаються у відповідь на пандемію ВІЛ.

49. Держави-члени та багатосторонні організації повинні приділяти особливу увагу координації зусиль та виділенню ресурсів, необхідних для задоволення потреб усіх країн, особливо країн із високим рівнем поширеності захворювання, у розробленні міжнародних стратегій та програм профілактики, лікування ВІЛ-інфекції, а також відповідних заходів з догляду і підтримки.

50. Держави-члени та багатосторонні організації повинні намагатися знижувати ціни на продукцію всіх типів, необхідну для профілактики інфекції, спричиненої ВІЛ, інших опортуністичних інфекцій та пов'язаних із ВІЛ онкологічних захворювань, а також для відповідного лікування й догляду.

VI. НАСТУПНІ ЗАХОДИ

51. Держави-члени повинні створити відповідний механізм або використувати існуючий механізм для моніторингу змін стосовно їхньої національної політики щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці, а також для розроблення рекомендацій стосовно її прийняття і реалізації.

52. Найбільш представницькі організації роботодавців і працівників повинні бути на рівних умовах представлені у механізмі моніторингу заходів стосовно національної політики. Крім того, з цими організаціями слід проводити консультації в рамках цього механізму в усіх необхідних випадках, враховуючи погляди організацій людей, які живуть із ВІЛ, доповіді фахівців і технічні дослідження.

53. Держави-члени повинні, наскільки можливо, збирати докладну інформацію та статистичні дані й на національному та галузевому рівнях проводити дослідження змін, пов'язаних із ВІЛ/СНІДОМ у сфері праці, з урахуванням розподілу даних за статтю та інших доречних факторів.

54. На додаток до звітності, передбаченої статтею 19 Статуту Міжнародної організації праці, можна було б проводити регулярний огляд заходів, ужитих на основі цієї Рекомендації, а його результати включати у національні доповіді, що подаються до ЮНЕЙДС, та у доповіді, що надаються згідно з відповідними міжнародними актами.

**РЕЗОЛЮЦІЇ, УХВАЛЕНІ
НА 99-й СЕСІЇ
МІЖНАРОДНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ПРАЦІ
(Женева, червень 2010 р.)**

…
II

**Резолюція про сприяння виконанню Рекомендації 2010 р.
щодо ВІЛ/СНІДу
та сфери праці**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що зібралася на свою 99-ту сесію 2010 р.,

ухваливши Рекомендацію 2010 року щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці, відзначаючи, що успіх Рекомендації залежатиме від ефективного сприяння здійсненню її положень,

беручи до уваги, що основний мандат Організації полягає у сприянні забезпеченню гідної праці та створенню життєздатних підприємств,

відзначаючи участь МОП, як тристоронньої організації, у зусиллях, що докладаються в рамках Об'єднаної програми Організації Об'єднаних Націй з ВІЛ/СНІДу (ЮНЕЙДС) для боротьби з ВІЛ/СНІДом,

1. Пропонує Адміністративній раді Міжнародного бюро праці виділяти ресурси в межах існуючого бюджету та вести пошук додаткових позабюджетних ресурсів для проведення роботи з тристоронніми учасниками із застосування положень Рекомендації у сфері праці.

2. Пропонує Адміністративній раді вживати заходів із сприяння спільним зусиллям, що їх докладають різні міжнародні організації стосовно ВІЛ/СНІДу на робочому місці.

3. Пропонує Адміністративній раді звернутися з проханням про складення Глобального плану дій для забезпечення широкого застосування положень Рекомендації з метою скорочення масштабів впливу ВІЛ/СНІДу на робочих місцях. Цей план слід розробити за участю представницьких організацій роботодавців і працівників, ураховуючи погляди ЮНЕЙДС, організацій, що представляють людей, які живуть із ВІЛ/СНІДом, та інших зацікавлених сторін.

4. Пропонує Адміністративній раді просити Генерального директора приділяти належну увагу справедливому розподілу між країнами ресурсів МБП на цілі технічного співробітництва. Держави-члени і найбільш представницькі організації працівників і роботодавців можуть запросити допомогу в здійсненні положень Рекомендації в таких сферах, як:

(а) технічна допомога в розробленні та здійсненні тристоронньої

національної політики й національних програм, а також законодавства з метою виконання вимог цієї Рекомендації;

(b) надання підтримки та розвиток потенціалу в галузі підготовки, обміну інформацією, моніторингу та проведення інформаційно-просвітницьких кампаній, наприклад:

- (i) розроблення навчальних програм і матеріалів з розвитку потенціалу, зокрема програм і матеріалів, що мають галузеву спрямованість;
- (ii) підготовка контактних осіб та інструкторів із питань ВІЛ/СНІДу на робочих місцях, зокрема представників роботодавців та працівників і спеціалістів із регулювання питань праці;
- (iii) розроблення інформаційно-просвітницьких матеріалів та інструментальних засобів, що мають відношення до Рекомендації;
- (iv) проведення національних і регіональних семінарів та практикумів, які сприяють застосуванню положень Рекомендації.

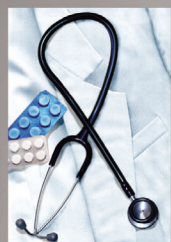
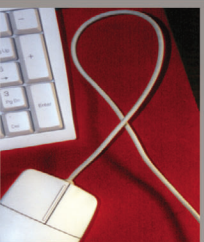
5. Пропонує державам-членам використовувати існуючі механізми або створювати нові механізми на національному рівні для перегляду виконаної роботи та моніторингу змін, а також обміну інформацією про передову практику здійснення національної політики й національних програм із питань ВІЛ/СНІДу, що стосуються сфери праці.

6. Пропонує Адміністративній раді звернутися до держав-членів із проханням про надання регулярних доповідей відповідно до статті 19 Статуту МОП у рамках існуючих механізмів звітності, зокрема загальних оглядів. Доповіді урядів стосовно ВІЛ/СНІДу повинні готуватися на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, включаючи докладні дані про виконану роботу та, де можливо, приклади передової практики.

7. Пропонує Адміністративній раді періодично проводити огляд виконаної роботи стосовно здійснення положень цієї Рекомендації.

8. Пропонує Адміністративній раді підтримувати держави-члени у розширенні, згідно з підпунктом b) пункту 1 статті 1 Конвенції 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять із тим, сфери застосування Конвенції, щоб захист поширювався на працівників із фактичним або приписуваним статусом ВІЛ-інфікованих осіб.

...



ISBN:978-92-2-824532-5