

МОДУЛЬ

15

Инспекция труда на местах в сельских районах

О чем этот модуль

Модуль призван помочь инспекторам труда разрабатывать и предоставлять сельским работникам инновационные услуги, ориентированные в первую очередь на сельскохозяйственных работников, их семьи и местные сообщества. Задача состоит в обеспечении сельским работникам доступа к службам инспекции труда, равного или сходного с тем, который имеют трудящихся в промышленности и торговле.

Задачи

Расширить знания и компетенции инспекторов труда на местах, работающих в сельских районах. Изучив содержание модуля, участники смогут:

- ✓ выявлять основные проблемы в сфере труда, уязвимые группы работников и риски на рабочих местах в сельских районах, подлежащие инспекционной проверке;
- ✓ использовать надлежащие инструменты и методики для проведения инспекционных проверок на соответствие предприятий сектора трудовым нормам;
- ✓ консультировать работников и других участников рынка труда в сельских районах относительно оптимальных путей соблюдения трудовых норм и создания хороших условий труда;
- ✓ оценивать целесообразность применения той или иной передовой практики и инновационных мер.

© Международная организация труда, 2016

Первое издание, 2016

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

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Учебная программа МУЦ-МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда».

Модуль 15. Инспекция труда на местах в сельских районах.

Международное бюро труда, Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016.

ISBN 978-92-2-431010-2 (print)

978-92-2-431011-9 (web pdf)

labour inspection / methodology / developed countries / developing countries

04.03.5

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

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





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

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать на прямую ilo@turpin-distribution.com.

Для получения более полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.

Отпечатано в России

СОДЕРЖАНИЕ

1. Труд в сельских районах: общий обзор	5
2. Трудовое правоотношение	8
2.1. Определение трудового правоотношения.....	8
2.2. Подрядчики рабочей силы.....	9
2.3. Незаявленная работа.....	10
3. Уязвимые группы работников и дискриминация	11
3.1. Мигранты.....	11
3.2. Коренные и ведущие племенной образ жизни народы	11
3.3. Принудительный труд	12
3.4. Работники и ВИЧ/СПИД	13
3.5. Детский труд.....	14
3.6. Гендерное равенство и дискриминация	15
4. Право на организацию и на ведение коллективных переговоров	16
5. Условия труда	18
5.1. Заработная плата	18
5.2. Рабочее время.....	19
5.3. Охрана материнства	19
5.4. Условия жизни и проживания	20
5.5. Социальное обеспечение	20
6. Охрана труда	22
6.1. Риски в сельском хозяйстве	25
6.2. Риски в лесном хозяйстве.....	28
6.3. Риски в рыболовном секторе	29
6.4. Риски в артельной горнодобыче и мелких горных разработках	31
7. Инспекционные проверки: передовая практика.....	33
7.1. Подготовка к проведению инспекции.....	33
7.2. Инструменты для работы инспекторов труда на местах	33
7.3. Инспектирование труда на малых предприятиях и в неформальном секторе	36
7.4. Подход, основанный на совместных действиях для улучшения условий труда и жизни.....	39
7.5. Реализация программ с совместным участием	40
Упражнения.....	43
 Упражнение 1. Определение трудового правоотношения работников	45
 Упражнение 2. Текущая проверка общих условий труда	47
 Упражнение 3. Укрепление сотрудничества с социальными партнерами в вопросах охраны труда.....	48
 Упражнение 4. Разработка документа о продолжительности рабочего времени	50
Библиография и материалы для дополнительного чтения.....	51

Приложения	53
<i>Приложение 1: Несколько примеров из контрольного списка действий (учебная программа WIND)</i>	<i>55</i>
<i>Приложение 2: Памятка для инспекторов труда</i>	<i>57</i>
<i>Приложение 3: Критерии, индикаторы и верификаторы для инспектирования труда в лесном хозяйстве</i>	<i>60</i>
<i>Приложение 4: Формы учетных документов по заработной плате</i>	<i>62</i>
<i>Приложение 5: Примеры оценки рисков</i>	<i>64</i>
<i>Приложение 6: Примеры мер профилактики и защиты от основных опасных факторов в первичном производственном секторе ..</i>	<i>68</i>

1. ТРУД В СЕЛЬСКИХ РАЙОНАХ: ОБЩИЙ ОБЗОР

Сельские работники в мире по-прежнему составляют наибольшую долю в общей численности мировой рабочей силы, оставаясь при этом наиболее уязвимыми. По оценкам, **сельское хозяйство** – источник существования для 86 процентов сельских жителей. По оценкам Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО), в мире в сельском хозяйстве заняты 1,3 млрд человек, 97 процентов из которых проживают в развивающихся странах. Несмотря на то, что сельская экономика в большинстве случаев все еще опирается на сельское хозяйство, в сельских районах есть и другая работа, что влияет на выбор приоритетов и программ работы инспекторов труда в сельских районах.

Во многих сельскохозяйственных и переходных экономиках растет число **не связанных с сельским хозяйством рабочих мест**, и это меняет природу экономическую ситуацию и состав рабочей силы на местах и в том числе приводит к росту числа работающих женщин. Несельскохозяйственные предприятия в сельских районах трансформируют местную структуру занятости, в результате сегодня во всех регионах наибольшая доля несельскохозяйственных рабочих мест – 60–75 процентов – сосредоточена в сфере услуг и розничной торговли. В сельской торговле и на транспорте, в том числе в перевозках и продаже продуктов питания и другой продукции сельского хозяйства занято большинство из оставшихся 25–30 процентов сельских работников, непосредственно не занятых в сельском хозяйстве.

Большинство сельских работников, особенно занятых в сельском хозяйстве, слабо защищены национальным трудовым законодательством. Многие из них, в том числе временные и сезонные работники, **исключены** из сферы действия этого законодательства по причине характера их занятости. Другие исключены из этой сферы из-за своей принадлежности к той или иной конкретной группе, как, например, трудящиеся-мигранты или представители коренных народов.

Сельскохозяйственные работники

По определению МОТ, термин «сельский трудящийся» означает любое лицо, занятое в сельских районах на сельскохозяйственных работах, в ремеслах или в смежных профессиях, независимо от того, является ли оно лицом, работающим по найму, или самозанятым работником, таким как арендатор, издольщик или мелкий землевладелец.

Сельские наемные работники трудятся на сельскохозяйственных работах за определенную «плату», в том числе в натуральном выражении, в рамках трудового правоотношения. Условия их занятости могут существенно различаться, что позволяет разделить их на разные, но иногда пересекающиеся категории:

- постоянные, трудящиеся на условиях полного рабочего времени сельскохозяйственные работники;
- временные или поденные сельскохозяйственные работники;
- сезонные сельскохозяйственные работники;
- сельскохозяйственные работники-мигранты и представители коренных народов;
- работники, занятые на сдельной основе;
- работники, получающие заработную плату в натуральном выражении.

К самозанятым сельским работникам относят фермеров-собственников земли, фермеров-арендаторов, большинство из которых являются мелкими фермерами. Среди других самозанятых групп – издольщики, поселенцы и работники с кочевым статусом. Арендаторы и издольщики платят землевладельцу за пользование землей.

Оплата может производиться как наличными по фиксированным расценкам, так и в натуральном выражении (например, частью урожая), трудом или одновременно несколькими этими способами. Фермеры также могут использовать неоплачиваемый труд членов семьи, в том числе труд детей.

Организации сельских работников, например, ассоциации сельскохозяйственных производителей и профсоюзы, зачастую ослаблены и раздроблены.

Работодатели в сельском хозяйстве

В сельском хозяйстве среди работодателей встречаются как крупные плантаторы и коммерческие фермеры, так и мелкие «семейные хозяйства» (хотя в некоторых странах встречаются и крупные семейные фермы). Работодатели сельскохозяйственного сектора часто формируют собственные национальные объединения, такие как национальный фермерский союз, который может быть связан с национальной федерацией работодателей или даже входить в нее наряду с работодателями промышленного и торгового секторов.

Многие мелкие фермеры могут нанимать поденных или сезонных работников лишь часть времени в году – в период страды.

На сельских рынках труда в сельскохозяйственных и несельскохозяйственных секторах **требуются** и квалифицированные, и неквалифицированные работники – как самозанятые, так и работающие по найму. Однако сельские рынки труда – это в первую очередь рынки неквалифицированной рабочей силы, пополняющиеся малограмотными работниками с низким уровнем образования и подготовки. Рынки труда в сельских районах могут принимать множество форм и использовать разные виды трудового правоотношения. Важными экономическими и общественными предприятиями в сельских районах являются сельскохозяйственные кооперативы¹.

Во многих странах сельские рынки труда плохо функционируют и **неэффективно управляются**, а службы инспекции труда либо слабы, либо вовсе отсутствуют. Постоянная занятость все более вытесняется поденным или временным трудом без заключения письменных договоров. Во многих странах растут такие проблемы, как неофициальная занятость, а также найм работников через подрядчиков рабочей силы. К уязвимым группам работников в сельских районах относятся работни-мигранты (и их семьи), представители коренных народов, дети-работники, жертвы принудительного и кабального труда, а также лица, живущие с ВИЧ или затронутые эпидемией. Кроме того, сельское хозяйство – один из трех наиболее опасных для жизни и здоровья работников секторов в плане числа серьезных несчастных случаев, смертей и заболеваний, связанных с работой.

Серьезные пробелы в охране труда негативно влияют не только на реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда – свободу объединения, недопущение принудительного труда, детского труда и дискриминации, но и на реализацию других прав работников, касающихся, например, заработной платы, продолжительности рабочего времени, безопасности и гигиены труда, социального обеспечения и т.д. Общемировые тенденции увеличения гибкости в организации труда и потребность в сокращении трудовых и производственных издержек меняют характер сельскохозяйственного и сельского производства, что зачастую ведет к ослаблению охраны труда и росту уязвимости работников.

¹ Кооперативы – принадлежащие своим членам и контролируемые ими предприятия, руководствующиеся в своей деловой, общественной и культурной деятельности рядом кооперативных ценностей и принципов, не приемлющих эксплуатацию труда в любых ее формах. Cooperative Identity Statement. International Cooperative Alliance, Geneva.

Инспекция труда в сельских районах зачастую либо **вовсе отсутствует, либо является неадекватной**. Лишь небольшая доля сельскохозяйственных предприятий охвачена системой инспекции труда. Это усугубляет и без того сложную ситуацию с соблюдением трудового законодательства. Информация, результаты исследований и положительные примеры того, как инспекция труда и их сотрудники обеспечивают надлежащий охват и поддержку сельских работников, зачастую, недостаточной мере документируются и распространяются правительствами и другими заинтересованными сторонами.

А ведь инспекция труда – это **важнейшее звено** в продвижении достойного труда для всех. Как указывает Международная организация труда, «эффективно действующая система инспекции труда на национальном уровне, которая обслуживается специально обученными и финансово обеспеченными инспекторами, которые обладают надлежащей квалификацией и опытом работы по вопросам сельских рынков труда и которые не подвержены неправомерному давлению извне, выгодна правительствам, работодателям и работникам».

Конвенция МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) содержит рекомендации, касающиеся совершенствования инспекции труда в сельском хозяйстве, и дополняется Конвенцией МОТ об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81), касающейся других категорий работников в сельских районах.

Создание в сельских районах инновационных и всеобъемлющих систем инспекции труда – одна из важнейших задач для инспекции труда и продвижения достойного труда!

Достойный труд²

МОТ сформулировала концепцию «достойного труда», предполагающую содействие возможностям для мужчин и женщин получения достойной и продуктивной работы в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства с целью уменьшить расхождения между ожиданиями людей, связанными с работой, и их реальными условиями труда.

Как уже отмечалось, многие сельские работники, особенно занятые в сельском хозяйстве, ощущают на себе серьезные трудности и пробелы в охране труда. В задачу инспекторов труда входит устранение следующих проявлений дефицита достойного труда:

- Недостаточно ясные трудовые отношения.
- Преобладание в составе рабочей силы уязвимых групп и их дискриминация.
- Несоблюдение права на организацию и ведение коллективных переговоров.
- Нерегламентированная продолжительность рабочего времени.
- Плохие условия труда и недостаточное внимание к охране труда.

² ILO, 1999.

2. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ

Трудовое правоотношение – это понятие, которое устанавливает юридическую связь между одним лицом, называемым «работник», и другим, называемым «работодатель», для которого работник выполняет работу или предоставляет услуги на определенных условиях в обмен на вознаграждение³.

2.1. Определение трудового правоотношения

Одна из наиболее сложных задач для инспекторов в сельских районах – определение характера трудового правоотношения. Трудовое правоотношение возникает тогда, когда работа выполняется на определенных условиях за вознаграждение. Это и есть правовая связь между работодателем и работником, из которой проистекают многие взаимные права и обязанности, закрепленные в трудовом законодательстве многих стран – естественно, с определенными различиями.

Во многих странах работники придерживаются мнения, что только письменные договоры обеспечивают соблюдение сторонами их прав и обязанностей. Однако в большинстве законодательных систем в как письменные, так и устные договоры имеют одинаковую юридическую силу.

В некоторых странах для выполнения любой работы необходимо в обязательном порядке иметь так называемые трудовую книжку и карточку социального страхования. В Аргентине этот документ обязателен и для сельских работников. В нем отражена информация о местах и датах работы, заработной плате, а также другая информация. Наличие этого документа служит основанием для заключения с работником трудового договора.

Инспектор должен определить, имеет ли он (она) дело с:

- законным работодателем, нанимающим работника на постоянную работу, на неполное рабочее время, на поденные или сезонные работы, с предоставлением достойных условий труда и заключением трудового договора, позволяющего установить личность работника. Таким образом, инспектор будет точно знать, какие законодательные нормы применимы и к данному работодателю, и к работнику;
- главой семьи, использующим труд других членов семьи или родственников, включая детей;
- работником с неопределенным и неясным статусом, нечетко сформулированным в договоре или намеренно утаиваемым, что крайне затрудняет определение статуса такого работника и обеспечение его законной защиты;
- законным подрядчиком или субподрядчиком рабочей силы, зарегистрированным в органах власти и нанимающим работников на достойных условиях труда и оплаты; или
- недобросовестным подрядчиком рабочей силы, требующим с работников комиссионные, завышенные суммы за проезд, проживание и питание, удерживающим их заработную плату или даже налагающим на работников долговую кабалу.

³ Conclusions concerning the employment relationship. International Labour Conference 91st session 2003.

Рекомендации для инспекторов⁴

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- подготовка и знания для определения трудового правоотношения, включая признаки трудового правоотношения⁵;
- знание национального законодательства, касающегося трудовых договоров, постоянной, временной занятости и т.д.

В ходе визита на предприятие инспектор должен:

- проверить наличие реестра письменных трудовых договоров работников;
- опросить работников, выяснив у них следующее: выдан ли им их экземпляр трудового договора? Сколько часов длится их рабочий день? Какова их заработная плата? Ответы на эти вопросы позволят выяснить, выполняются ли условия трудового договора;
- иметь возможность проконсультироваться с центральным офисом инспекции труда или другим авторитетным источником информации, если характер трудового правоотношения вызывает сомнения.

В конечном итоге, однако, чтобы установить законность трудового правоотношения или выявить те или иные формы скрытых или незаконных форм занятости в каждой конкретной ситуации, может понадобиться обращение в суд.

2.2. Подрядчики рабочей силы

Данный вид найма отличается та особенностью, что работники не состоят в прямом и четком трудовом правоотношении с человеком или предприятием, для которого они выполняют работу, и что зачастую работник не может точно сказать, кто его работодатель, и, соответственно, не знает, как отстаивать свои трудовые права. Подрядчик рабочей силы (или, как его также называют, посредник по найму рабочей силы) может назвать в качестве работодателя не настоящее предприятие, а предприятие-посредника с целью скрыть от работника данные работодателя настоящего. В некоторых случаях в системе посредничества при найме рабочей силы встречаются такие злоупотребления, как поборы, требования чрезмерной оплаты за проезд, проживание и питание, удержание заработной платы и заманивание в долговую кабалу.

Инспекторы труда играют ключевую роль в обеспечении того, чтобы работодатели и подрядчики рабочей силы соблюдали трудовое законодательство.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- подготовка и знания по вопросам трудовых договоров, регулирования трудового правоотношения при участии подрядчиков рабочей силы, а также знание рекомендаций и инструкций от МОТ.

В ходе проверки нужно:

- особенно тщательно опросить работников и представителей профсоюза для уточнения условий трудовых отношений.

⁴ Дополнительную информацию см. в Модуле 7 «Определение трудового правоотношения» в учебном курсе МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда».

⁵ Рекомендация № 198, п. 13 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R198>

2.3. Незаявленная работа

Незаявленную работу (или нелегальную занятость) также называют тайным или скрытым трудом, подпольной занятостью, неофициальной подработкой или – наиболее часто употребляемое определение – нелегальной работой. Чаще всего эти названия используют в промышленно развитых странах для обозначения видов занятости, предусмотренных законом, но не оформленных в соответствии с административными требованиями. Сельское хозяйство – это сектор, где незаявленная работа встречается довольно часто, особенно если речь идет о временной или сезонной занятости.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- знание трудового законодательства в области трудовых договоров, правил и руководящих принципов в области занятости, а также законодательства, касающегося подрядчиков рабочей силы;
- информация о других организациях, устанавливающих административные требования в этой сфере, а также, в зависимости от обстоятельств, контактная информация сотрудников налоговой службы, органов социального обеспечения и т.д.

В ходе визита на предприятия необходимо:

- выявить и опросить работников, попросить их предъявить удостоверения личности и назвать статус занятости;
- изучить документы, свидетельствующие о статусе занятости работников, такие как разрешения на работу, трудовые контракты.
- Столкнувшись со случаями незаявленной работы, инспекторам нужно обратить особое внимание на то, как сохранить беспристрастность и соблюсти мандат инспекции труда, которую они представляют. Инспекторам нужно обеспечить баланс между выявлением нелегальной занятости и проверкой условий труда, а также, если необходимо, обеспечением принятия работодателем мер по исправлению ситуации.

3. УЯЗВИМЫЕ ГРУППЫ РАБОТНИКОВ И ДИСКРИМИНАЦИЯ

На сельских работников зачастую не распространяется действие национального трудового законодательства. В ряде случаев они напрямую исключаются, полностью или частично, из соответствующих законов, или, если они даже охватываются законодательством, то на практике они исключаются из сферы защиты. Такие исключения часто обусловлены их статусом занятости (например, самозанятые лица, мелкие землевладельцы, поденные и сезонные рабочие) или принадлежностью к уязвимым группам населения (например, женщины, трудящиеся-мигранты, коренные народы, низшие касты), что делает их особенно уязвимыми перед злоупотреблениями⁶.

3.1. Мигранты

Сегодня в некоторых регионах и странах большинство сельскохозяйственных работников составляют трудовые мигранты (приехавшие из других регионов страны или из других стран). Они состоят во всех видах трудовых отношений и работают на условиях поденной, временной, сезонной занятости и даже на постоянной основе. Во многих случаях трудящиеся-мигранты в сельских районах испытывают дискриминационное обращение на рабочих местах и сталкиваются со значительно менее выгодными условиями с точки зрения оплаты труда, социальной защиты, условий проживания и медицинского обслуживания.

Работники-мигранты, в том числе нелегальные, должны быть охвачены мерами защиты точно так же, как другие работники. Трудности в понимании языка на рабочем месте – одна из основных причин их уязвимости, подвергающая их и других работников рискам в области безопасности труда, в том числе риску насилия.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимо:

- обучение и знание законодательства, норм и программ, направленных на защиту работников-мигрантов и их семей.
1. Инспекторам, работающим с иностранными мигрантами, необходим доступ к литературе и другим источникам информации по трудовому праву и защите работников на понятном им языке (языках).
 2. При взаимодействии с группами работников-мигрантов инспекторам могут понадобиться услуги переводчика. Переводчика инспекция предоставляет сама или организует его участие.

3.2. Коренные и ведущие племенной образ жизни народы

В сельских районах многих стран коренные и ведущие племенной образ жизни народы составляют значительную часть рабочей силы. Их часто привлекают к сезонным и поденным работам, и условия труда и занятости многих из них весьма плачевны. В особенно невыгодном положении находятся женщины из числа коренных и ведущих племенной образ жизни народов. Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169), служит основой для привлечения инспекций труда к защите прав работников-представителей коренных народов⁷. Основные задачи инспекции труда:

- делать все возможное для предотвращения какой-либо дискриминации среди принадлежащих к соответствующим народам работников и других трудящихся;
- принимать специальные меры по обеспечению эффективной защиты с учетом условий их занятости и труда, а также основополагающих прав человека и трудовых прав.

⁶ Promotion of rural employment for poverty reduction. ILO, Geneva, Report IV, for the International Labour Conference, 97th Session, 2008.

⁷ Indigenous & Tribal People's Rights in Practice – A Guide to ILO Convention No. 169. ILO Geneva, 2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/aroups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_106474.pdf

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимо:

- наличие, по возможности, опыта работы с группами представителей коренных и ведущих племенной образ жизни народов.

3.3. Принудительный труд

Существуют самые разные формы принудительного труда, особенно часто он отмечается среди сельскохозяйственных работников-мигрантов и жертв торговли людьми⁸. Тесно связано с принудительным трудом и такое явление, как кабальный труд⁹. 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.

Основные требования международных трудовых конвенций в области принудительного труда:

- пресекать использование принудительного труда в максимально короткие сроки;
- запрещать использование принудительного труда в пользу частных лиц, компаний или ассоциаций;
- не делать никаких уступок частным лицам, компаниям или ассоциациям в части использования принудительного труда для их целей.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- информация обо всех недавних случаях или инцидентах (регионального или национального масштаба), связанных с использованием принудительного труда;
- знание национального законодательства и норм в области принудительного труда.

Перед визитом на предприятие инспектору необходимо навести о нем справки в местных правоохранительных органах и органах, предусмотренных законодательством, в федерациях работодателей, профсоюзах и т.д.

Согласно инструкциям инспекции труда, инспекторы на время проверки должны обеспечить свою безопасность и работу вспомогательного персонала, в частности, водителя. Если их не сопровождают сотрудники полиции, необходимо уведомить местное отделение полиции о времени проведения проверки.

Для выявления фактов использования принудительного труда инспекторам следует опросить работников (в том числе самозанятых подрядных работников), представителей работников и представителей руководства. Инспекторам нужно сделать все возможное, чтобы работники не испытывали страха, не боялись наказания или увольнения и были готовы поделиться конфиденциальной информацией.

Следует выборочно проверить наличие на предприятии копий письменных трудовых договоров работников из разных подразделений. Если предприятие находится в удаленном районе, работники

⁸ Протокол 2000 года о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (Палермский протокол), ст. 3: «Торговля людьми» означает осуществляемые в целях эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо. 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». В протоколе проводится различие между торговлей людьми и их незаконным ввозом по наличию таких признаков, как эксплуатация, обман и насилие.

⁹ Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors. ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour, Geneva, 2008. http://www.oit.org/wcmsp5/aroups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf

могут быть вынуждены покупать товары повседневного спроса в магазине, принадлежащем компании. В этом случае цены в таком магазине должны быть приемлемыми для нуждающихся в этих товарах работников, а суммы кредита не должны быть непосильными. Этот вопрос следует затронуть в беседах с работниками и их представителями.

3.4. Работники и ВИЧ/СПИД

Проблема стигматизации и дискриминации в сфере занятости по признаку ВИЧ-статуса по-прежнему широко распространена. Работнику могут отказывать в приеме на работу или несправедливо уволить на основании реального или предполагаемого положительного ВИЧ-статуса. Среди других форм связанной с ВИЧ дискриминации – обязательное тестирование на ВИЧ при трудоустройстве, дискриминационный скрининг и принуждение к раскрытию ВИЧ-статуса. Помимо недопущения дискриминации на рабочих местах, важно обеспечить, чтобы работники, живущие с ВИЧ или затронутые эпидемией, продолжали трудиться до тех пор, пока они могут работать, и чтобы при необходимости для них была организована разумная адаптация рабочих мест.

Проблема ВИЧ и СПИДа связана с рабочими местами не только из-за необходимости профилактики связанных с ВИЧ-статусом стигматизации и дискриминации, но еще и потому, что через рабочие места можно донести информацию о профилактике ВИЧ до наиболее затронутых эпидемией лиц в возрасте от 15 до 49 лет.

Работодатели, работники и профсоюзы играют важную роль в активизации усилий по профилактике распространения эпидемии и минимизации ее последствий. Руководство МОТ для инспекторов труда содержит Рекомендации для инспекторов по применению ключевых принципов, установленных Рекомендацией МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200) и Сводом практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». В руководстве:

- разъясняется, почему проблема ВИЧ и СПИДа связана с рабочими местами и каким образом она препятствует процессу развития;
- разъясняются вопросы привлечения инспекторов труда и фабричных инспекторов; а также
- приводятся практические инструменты для проведения проверок и для включения вопросов ВИЧ и СПИДа в работу инспекции.

Рекомендации для инспекторов¹⁰

Для эффективного решения вопросов, связанных с ВИЧ и СПИДом, инспекторам требуются:

- знания о ВИЧ и СПИДе как о проблеме в контексте рабочих мест; знания по вопросам профилактики и лечения ВИЧ, об услугах по уходу и поддержке, а также о роли работодателей, профсоюзов и т.д.;
 - инструкции трудовой инспекции относительно их роли в решении этих вопросов.
1. Инспекторы должны владеть информацией и контактными данными служб по вопросам ВИЧ и СПИДа, куда можно при необходимости направить работников.
 2. Инспекторы могут содействовать в организации обучения на рабочих местах с целью повысить осведомленность по данной проблеме. Они помогают обеспечить равный доступ к рабочим местам и противодействовать несправедливым увольнениям на основании реального или предполагаемого положительного ВИЧ-статуса, а также поддерживают сохранение ВИЧ-положительных работников на рабочих местах и организацию для них, в случае необходимости, разумной адаптации рабочих мест. С целью профилактики они помогают вести разъяснительную работу на рабочих местах и в местных сообществах.
 3. Инспекторам необходимо налаживать и поддерживать сотрудничество с работодателями и профсоюзами, чтобы работники, живущие с ВИЧ, и те, кто пострадал от эпидемии, продолжали продуктивно трудиться до тех пор, пока они могут работать, и чтобы на рабочих местах велась профилактика ВИЧ, распространяясь в том числе на более широкие сообщества.

¹⁰ A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors”. ILO Geneva 2002. http://www.ilo.int/aids/Publications/lang--en/docName--WCMS_114265/index.htm

3.5. Детский труд

Ребенком считается лицо, не достигшее 18-летнего возраста. Задача МОТ и ее трехсторонних участников – правительств, организаций работодателей и работников – состоит в полном искоренении всех форм детского труда и в самую первую очередь его «наихудших форм». Более 60 процентов из 215 млн детей-работников в мире трудятся в сельском хозяйстве – отрасли с плохими показателями безопасности и охраны труда.

Рекомендации для инспекторов¹¹

Для решения этого вопроса инспекторам необходимо:

- знание национального законодательства в области детского труда и уровня обязательного образования (определяющего минимальный возраст для приема на работу);
- знание национального перечня опасных видов работ и отраслей, где запрещено трудиться детям младше 18 лет (если такой перечень в стране сформирован в соответствии со ст. 4 Конвенции МОТ № 182), и по меньшей мере базовые знания по вопросам безопасности труда;
- информация и контактные данные предусмотренных законодательством учреждений, чья работа связана с искоренением детского труда – например, образовательных учреждений, органов здравоохранения и социального обеспечения услуг, служб занятости молодежи и т.д.;
- информация и контактные данные групп и федераций работодателей и профсоюзов, чья деятельность также связана с искоренением детского труда;
- доступ к другим источникам информации по детскому труду – базам данных инспекции, если таковые имеются, к контактам групп в местных сообществах, к данным неправительственных организаций и организаций гражданского общества.

1. Инспекции труда следует дать инспекторам четкие рекомендации и инструкции и организовать для них обучение по вопросам искоренения детского труда.
2. Перед проверкой инспектору следует связаться с другими местными и региональными государственными службами, чья работа связана с детским трудом, чтобы:
 - (i) в общих чертах изложить цель и план проверки;
 - (ii) уточнить текущий статус и наличие служб по поддержке работающих детей, которых необходимо будет изъять из сельскохозяйственных работ.

Инспекторам следует информировать эти органы о результатах проверок, в том числе повторных.

Инспекторы должны иметь соответствующую подготовку, позволяющую им проводить опрос работающих детей и их родителей там, где это возможно.

В ходе проверки инспекторам важно определять, с какой ситуацией они столкнулись: с детским трудом, с легально работающими детьми старше минимального возраста для приема на работу и (или) с детьми младше этого возраста, помогающими старшим. Сделать это не всегда просто. Если дети помогают на семейной ферме и выполняют работу, не мешающую им посещать школу и не угрожающую их безопасности и здоровью, это не может быть расценено как детский труд. Труд «молодых работников», достигших определенного законом минимального возраста для приема на работу (от 14–15 лет, в зависимости от страны) и работающих в достойных условиях с соблюдением работодателем требований по охране труда, тоже не подпадает под определение детского труда. Однако если эти же дети трудятся на сельскохозяйственных работах, где работодатель не обеспечил должный уровень охраны труда, и инспектор заключил, что работодатель не смог повысить уровень охраны труда до удовлетворительных показателей, то такие дети будут считаться вовлеченными в опасные виды детского труда. Поскольку всем детям, не достигшим 18 лет, запрещено выполнять опасные работы, инспектор должен обеспечить их физическое изъятие из таких рабочих мест и помещение в безопасное для них место.

¹¹ Дополнительную информацию см. в публикации МОТ “Combating child labour: A handbook for labour inspectors”. ILO Geneva 2002. <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=2619>

3.6. Гендерное равенство и дискриминация¹²

Отличительной чертой сельских рынков труда и в особенности сельского хозяйства является высокая доля женщин, которые трудятся в качестве фермеров, наемных работников или одновременно в обоих качествах. Так, одна из значимых тенденций – увеличение доли женщин среди наемных сельскохозяйственных работников. Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) касается равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Ее цель – обеспечить, чтобы размер вознаграждения определялся без дискриминации по признаку пола работника. Данный принцип не распространяется на работу разного объема и сложности, что подразумевает разный уровень оплаты.

Женщины наиболее часто сталкиваются с дискриминацией в плане возможностей трудоустройства и размера заработной платы, при этом в разных странах и регионах мира существуют и другие подвергающиеся дискриминации группы, такие как касты в Южной Азии и Африке, расовые и этнические группы в Северной и Южной Америке, религиозные меньшинства (особенно в некоторых странах Ближнего Востока), мигранты и т.д. Возникающие новые формы дискриминации по генетическому признаку, по образу жизни, состоянию здоровья (в том числе по причине реального или предполагаемого ВИЧ-статуса или инвалидности), сексуальной ориентации, возраста представляют растущую проблему для сферы труда.

В Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) дискриминация определяется как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, политических взглядов, национальной принадлежности или социального происхождения, приводящее к ликвидации или нарушению равенства возможностей или обращения.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- знание национального законодательства в области равенства возможностей и обращения;
- информация обо всех недавних случаях или инцидентах регионального или национального масштаба, связанных с соблюдением принципа равенства возможностей и обращения.

1. Инспекторам следует изучить политику предприятия в области равенства возможностей на предмет ее соответствия требованиям МОТ и национального законодательства, а также принятые предприятием меры, призванные обеспечить реализацию этой политики.
2. Следует искать возможности для обсуждения условий занятости с представителями работников и профсоюзами, а также, при необходимости, с отдельными работниками, включая работников-женщин.
3. Инспекторам надлежит выяснить, какие виды работ выполняются постоянными работниками, самозанятыми подрядчиками, наемными работниками, а также определить, как распределяются обязанности между работниками женского и мужского пола.
4. Инспекторам надлежит проверить ведомости заработной платы для представительной выборки сотрудников предприятия. Результаты следует обсудить с представителем администрации, представителями организации работников и самими работниками и получить от них подтверждение, что уровень заработной платы сотрудников устанавливается обоснованно и без дискриминации.
5. В ходе проверки на местах инспекторы должны удостовериться, что на предприятии отсутствуют какие-либо дискриминационные препятствия для работников обоих полов к выполнению работ, для которых у них имеются необходимые навыки, квалификация и опыт.

¹² Gender issues in Agricultural Labor, Module 8 of Gender in Agriculture Sourcebook (WB and IFAD, FAO, 2009). <http://siteresources.worldbank.org/INTGENAGRLIVSOUBOOK/Resources/Module8.pdf>

4. ПРАВО НА ОРГАНИЗАЦИЮ И НА ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Конвенция МОТ 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87) и Конвенция МОТ 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) подтверждают права всех работников – постоянных, временных, самозанятых подрядчиков и т.д., а также работодателей – на объединение в организации работников и работодателей и на ведение коллективных переговоров. Работники и работодатели должны иметь возможность вступать в любую организацию по своему выбору, не опасаясь наказания или увольнения. Положения Конвенций № 87 и № 98 включены в Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Большинство государств-членов МОТ ратифицировали данные конвенции. Конвенция МОТ 1975 года об организациях сельских трудящихся (№ 141) распространяет этот принцип свободы ассоциации на сельских работников.

Однако это основополагающее право сельских работников на свободу ассоциации нарушается очень часто. Формы нарушения этого права бывают разными и включают:

- использование возможностей государственной власти для незаконных арестов и задержаний тех, кто пытается организовать ассоциации или вступить в них;
- физические нападения и убийства лидеров профсоюзов и организаций в сельских районах;
- незаконная конфискация имущества организаций по защите права на ассоциацию и ведение коллективных переговоров;
- позволение частным лицам безнаказанно физически запугивать тех, кто желает реализовать свое право на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров;
- ограничения на членство в ассоциациях по гендерному признаку, признаку гражданства (мигранты), религиозному или расовому признаку;
- внесение защитников права на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров в черные списки.

Организации сельских работников

Согласно Конвенции об организациях сельских трудящихся, «все категории сельских трудящихся, идет ли речь о лицах, работающих по найму, или о лицах, работающих за свой собственный счет, имеют право создавать свои собственные организации, а также вступать в организации по своему собственному выбору, в соответствии только с правилами данной организации, без предварительного разрешения». Группы наемных и самозанятых работников, как правило, объединяются в отдельные организации.

Профсоюзы в сельском хозяйстве¹³: в большинстве стран в профсоюзах состоит лишь небольшая доля сельских работников, особенно это относится к тем, кто трудится не на постоянной основе, и к сельским работникам-женщинам.

Ассоциации производителей сельскохозяйственной продукции (фермерские организации) – это официальные организации самозанятых сельских работников, создаваемые с целью увеличить доходы фермеров через совершенствование производственных процессов, маркетинга и методов переработки. Один из видов таких

¹³ На международном уровне многие национальные сельскохозяйственные профсоюзы входят в глобальную федерацию профсоюзов, в Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей, который объединяет работников в глобальной цепочке поставок пищевых продуктов.

организаций производителей сельскохозяйственной продукции – ассоциация мелких фермеров-арендаторов¹⁴.

Все чаще подобные организации, объединяющие тысячи мелких фермеров, проводят переговоры о заключении единого соглашения (которое перезаключается, как правило, ежегодно) с крупными организациями, такими как агропромышленные комплексы, предприятия по производству пищевых продуктов и супермаркеты.

Кооперативы – принадлежащие своим членам и контролируемые ими предприятия, руководствующиеся в своей деловой, общественной и культурной деятельности рядом кооперативных ценностей и принципов, не допускающих эксплуатацию труда в любых ее формах.

Основные требования международных трудовых конвенций № 87 и № 98 состоят в следующем:

- соблюдение права на создание организаций и вступление в них без предварительного на то разрешения;
- соблюдение права вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий;
- членство в этих организациях не должно негативно влиять на трудоустройство работника или становиться поводом для его увольнения;
- органы государственной власти должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право;
- организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга;
- необходимо поощрять и содействовать разработке и реализации добровольных коллективных соглашений с целью регулирования условий занятости, обеспечивая включение в эти соглашения положений, касающихся гендерного равенства.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- подготовка и знание национального законодательства, связанного с признанием организаций работников (и организаций мелких фермеров), а также умение проверить, соответствует ли конкретный закон требованиям конвенций № 87 и № 98;
- владение информацией об имевших место недавно спорах относительно трудовых прав на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров.

Перед визитом на предприятие инспекторам следует уточнить, действует ли на данном предприятии профсоюз.

Инспектору надлежит проверить наличие на предприятии коллективного договора и в случае его наличия изучить условия договора и убедиться в их выполнении.

Инспекторам следует опросить руководителей предприятия, представителя (представителей) работников и, если необходимо, самих работников. Надлежит выяснить, имели ли место недавно трудовые споры относительно права на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров, каковы были их причины и какие действия были предприняты или предпринимаются для разрешения этих споров.

Там, где это возможно, инспекторам следует проверить протоколы встреч и переговоров между работодателями и организациями работников и изучить их результаты.

¹⁴ Coulter, J., Goodland, A., Tallontire, A., Stringfellow, R. Marrying farmer cooperation and contract farming for service provision in a liberalising sub-saharan Africa. UK Overseas Development Institute (ODI), Natural resource perspectives, No. 48, November 1999.

5. УСЛОВИЯ ТРУДА

5.1. Заработная плата

В целом заработная плата сельских работников остается ниже, чем заработная плата в городах, а во многих странах с переходной экономикой ускоренные темпы экономического роста лишь увеличивают разрыв между заработной платой в городских и сельских районах. Как правило, заработная плата в сельском хозяйстве остается низкой, при этом оплата труда многих работников остается ниже установленной в стране минимальной заработной платы.

Установление заработной платы – это одна из проблем труда в сельских районах, вызывающих наибольшие споры. Среди проблем, возникающих при применении конвенций МОТ, касающихся заработной платы (№ 99, 95, 26 и 131) в сельских районах, можно выделить следующие:

- невыплата или задержка заработной платы;
- исключение сельскохозяйственных работников из сферы действия национального законодательства о заработной плате;
- несоблюдение положений о периодической индексации ставок заработной платы;
- отсутствие адекватных санкций для предотвращения неправильного применения системы минимальной заработной платы там, где это имеет место; а также
- отсутствие статистических данных и сведений о работниках, охваченных соглашениями о минимальной заработной плате в этом секторе¹⁵.

Рекомендации для инспекторов¹⁶

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- понимание и подготовка в области национального законодательства, касающегося уровня минимальной заработной платы для различных групп работников;
- знание преобладающих уровней заработной платы и стоимости жизни в регионе;
- информация о недавних случаях или инцидентах регионального или национального масштаба, связанных со справедливым вознаграждением за труд.

1. Инспекторам следует выяснить, предлагает ли предприятие заработную плату, по меньшей мере равную заработной плате работников сопоставимых профессий в этом регионе, и не ниже ли она, чем установленный минимальный размер заработной платы. Это можно выяснить следующими способами:

- проведение собеседований с представителями работников и самими работниками; собеседования следует проводить в отсутствие представителей администрации;
- проверка ведомостей заработной платы предприятия;
- выборочная проверка трудовых договоров работников;
- сравнение трудовых договоров работающих женщин и мужчин для выявления неоправданных различий в размере заработной платы;
- проверка надлежащего ведения ведомостей заработной платы, включая все выплаты и вычеты.

¹⁵ ILO General Survey: Protection of wages, 2003. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf>

¹⁶ В рекомендациях должно быть отражено, что оценка применения действующего законодательства в области справедливого вознаграждения не обязательно должна входить в компетенцию инспекторов труда.

2. Инспекторам следует помнить, что оплата труда может быть как повременной, так и сдельной, то есть согласно количеству произведенной продукции. Работникам могут платить заработную плату плюс премию за производительность или дневную плату при условии выполнения установленной дневной выработки. В любом случае работники должны получать плату не ниже установленного минимального размера заработной платы, не работая для этого сверхурочно.
3. В целом заработная плата в сельском и лесном хозяйстве ниже, чем в других отраслях. Однако к невысокой заработной плате, как правило, добавляются другие источники дохода и преимущества, такие как предоставление предприятием жилья или участков, где можно выращивать сельскохозяйственные культуры. Для анализа всех этих вопросов и определения адекватности оплаты труда крайне важно опираться на мнение местных специалистов.

5.2. Рабочее время¹⁷

Несмотря на то, что такие условия, как рабочее время, сверхурочное время, работа в ночное время, перерывы для отдыха и питания, должны быть четко прописаны в трудовом договоре в соответствии с национальным законодательством и нормами или с коллективными договорами, в сельском хозяйстве положения о рабочем времени весьма часто нарушаются. Во многих странах сельские работники исключены из сферы охвата законодательства о максимальной продолжительности рабочего времени.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- знание проблем в организации рабочего времени, особенно касающихся норм и коллективных договоров;
- проверка всей обязательной документации, касающейся рабочего времени, которую ведет работодатель;
- опрос работодателей, представителей профсоюзов и работников для уточнения условий трудовых правоотношений;
- наблюдение ситуации на месте.

5.3. Охрана материнства

Основные составляющие охраны материнства¹⁸ ставят целью, чтобы работа, выполняемая женщинами, не подвергала риску здоровье их самих и их детей и чтобы репродуктивная роль женщин не подрывала стабильность их экономического положения и занятости. Среди этих составляющих право женщин на:

- декретный отпуск;
- денежные выплаты для поддержки матери и ребенка в течение декретного отпуска;
- медицинское обслуживание;
- охрану здоровья беременных и кормящих женщин и их детей от рисков на рабочих местах;
- защиту от увольнения и дискриминации; а также
- возможность кормления грудью на рабочем месте по возвращении из декретного отпуска.

¹⁷ Module 3 “Designing and managing working time”. (WISE +). Action Manual – ILO Geneva, 2009.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145378.pdf

¹⁸ Module 5 “Family-friendly measures”. (WISE +). Action Manual – ILO Geneva, 2009.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145380.pdf

Однако во многих странах определенные категории работников исключены из сферы действия положений об охране материнства.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- знание проблематики охраны материнства, особенно соответствующих законодательных и нормативных актов и их применения на практике;
- опросы работодателей, представителей профсоюзов и женщин-работников для уточнения трудового правоотношения.

5.4. Условия жизни и проживания

Часто сельские работники и их семьи, особенно трудящиеся в сельском хозяйстве, живут там же, где работают. Их условия жизни и проживания – это практически не приспособленные для этих целей, перенаселенные сооружения без отопления, без надлежащей вентиляции, санитарных удобств и достаточного количества питьевой воды. Подобные условия способствуют распространению болезней. Эти жилища опасны для людей, живущих с ВИЧ, поскольку последствия заражения туберкулезом, намного более вероятного при проживании семей в переполненных и плохо вентилируемых помещениях, могут быть для них фатальными. Работники-мужчины, живущие в палатках, самодельных хижинах или общежитиях вдали от своих семей, иногда часто меняют сексуальных партнеров или пользуются сексуальными услугами, что подвергает их еще большему риску заражения ВИЧ в результате незащищенного секса. Поденным сельским работникам редко предоставляется жилье. Многие работники-мигранты проживают рядом с местом работы в лачугах, без элементарных санитарно-бытовых условий.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспекторам необходимы:

- знание законодательных норм и сводов практических правил в области условий жизни и проживания сельскохозяйственных и сельских работников и их семей, в том числе законов о труде на плантациях там, где это необходимо;
- налаживание связей с другими органами, наделенными полномочиями для проверки жилищных условий работников;
- информация и контакты в официальных службах, частных компаниях и пр., предоставляющих услуги и инфраструктуру для жизни и проживания работников. Речь идет о таких услугах, как строительство, водоснабжение, проводка канализации, электричества, услуги здравоохранения, газификация, там, где это необходимо.

При проверке жилищных условий, лагерей, гигиены питания необходимо соблюдать правовые нормы и традиции и уважать право на частную жизнь.

5.5. Социальное обеспечение

В обязанности инспекторов труда входит обеспечивать соблюдение норм и положений о социальном обеспечении. Во многих развивающихся странах охват сельского населения системой социального обеспечения ограничен, и все же даже в этих условиях важно, чтобы, в зависимости от обстоятельств, взносы в систему социального обеспечения выплачивались регулярно.

Во многих странах работники при приеме на работу обязаны иметь специальный официальный документ – индивидуальную карточку социального страхования. Такие документы, подтверждающие участие в системе социального обеспечения, имеют весьма широкое применение и гарантируют

получение (или содействуют получению) определенных социальных пособий, в том числе медицинских.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспектору необходимо:

- знание положений о социальном обеспечении и того, как они применяются на практике;
- знание того, какие органы социального обеспечения действуют в стране и как с ними при необходимости можно связаться;
- знание имеющихся баз данных, публикаций и информационных сетей по вопросам социального обеспечения.

Инспекторам нужно удостовериться, что все работники на предприятии участвуют в программах страхования и социального обеспечения (там, где такие программы существуют) и что работодатель там, где это необходимо, перечисляет предусмотренные законом взносы от имени работников.

6. ОХРАНА ТРУДА

Государственная инспекция труда – один из основных инструментов укрепления охраны труда и улучшения общих условий труда в аграрном и лесном секторе. Проверка состояния охраны труда часто осуществляется силами специальной инспекции, которая действует отдельно от общей инспекции труда, хотя и связана с ней, либо силами специальной службы (служб) в рамках общей инспекции.

В соответствии с международными трудовыми конвенциями основные требования к охране труда заключаются в следующем:

- работодатели обязаны обеспечить, чтобы рабочие места, машины, оборудование и рабочие процессы были безопасными и не несли риска здоровью и безопасности работников, а также учитывать различия между работниками-мужчинами и работниками-женщинами (например, соблюдать рекомендованные ограничения при подъеме и переноске тяжестей);
- работодатели обязаны принять надлежащие меры к сокращению рисков для здоровья, связанных с использованием химических, физических и биологических веществ работниками, в том числе рисков для репродуктивного здоровья женщин и мужчин;
- работники должны быть информированы о связанных с их работой опасностях для их безопасности и здоровья, а также о результатах проведенной оценки рисков; работникам должно быть предоставлено надлежащее обучение по вопросам охраны труда.

1. Самозанятых работников и работодателей, а также их работников можно обучить методикам оценки рисков в своих собственных компаниях (аграрных предприятиях), а затем тому, как сокращать риски, выявленные в ходе самостоятельной оценки, еще до того, как работники могут подвергнуться опасности.

2. Инспекторы могут проверить результаты оценки рисков в области охраны труда, проведенной работодателями. Они проверяют, насколько точно выявлены существующие опасные факторы, насколько правильно они оценивались, а затем отслеживают, контролируют, действительно ли работодатель принимает меры по сокращению рисков, выявленных в ходе оценки. Свои выводы инспекторы обсуждают с руководителем по вопросам охраны труда, руководителем местного подразделения компании и представителем работников.

Оценка рисков

Оценка рисков представляет собой широко применяемую и эффективную методику, цель которой – выявить на рабочем месте опасные факторы, определить степень риска в плане безопасности и здоровья, а также конкретных лиц, которые более других рискуют пострадать, а затем определить очередность мер по устранению и сокращению рисков для безопасности и здоровья работников. Оценка рисков помогает руководителю предприятия – работодателю и его представителю (представителям) – в сотрудничестве с работниками систематически оценивать деятельность предприятия, рабочие процессы и оборудование с целью предотвращения и сокращения числа смертельных несчастных случаев, травм и профессиональных заболеваний. Применение данной методики для решения текущих проблем предприятия позволяет им не возлагать излишнюю нагрузку на официальных лиц, таких как инспекторы труда, и не просить их выявлять за себя проблемы предприятия и пути их решения, хотя, безусловно, предприятие может обращаться к таким специалистам за консультацией и содействием.

В странах Европейского Союза, а также в других юрисдикциях, таких как Австралия и Маврикий, законодательство требует от работодателей проводить оценку рисков (в консультации с работниками). Следует также оценивать, каким образом планируемые изменения в производственных процессах могут повлиять на ситуацию с охраной труда.

Конвенции МОТ об охране и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184), на шахтах (№ 176) и в рыболовном секторе (№ 188) содержат требование к работодателям проводить оценку рисков, прежде чем подвергать работников опасности.

Оценку рисков могут проводить предприятия (компании, фермы) любого размера – малые, средние и крупные. «Рабочим местом» считается и пахотное поле, и усадьба, и маленькая мастерская, и крупный механический цех на предприятии. Оценка рисков на рабочем месте проводится с учетом конкретных условий предприятия, компании, фермы, а зачастую и отдельного подразделения на предприятии. Оценка рисков проводится по-разному в зависимости от того, оценивается ли все предприятие (включающее разные рабочие места) или имеются определенные ограничения – например, оцениваются только определенные рабочие операции или конкретные рабочие места на ферме. Как правило, оценка рисков включает 5 шагов¹⁹:

Шаг 1. Выявление опасностей и лиц, подвергающихся риску.

Шаг 2. Оценка рисков и выстраивание их в порядке приоритетности.

Шаг 3. Принятие решений о мерах профилактики в соответствии с иерархией мер контроля.

Шаг 4. Принятие мер.

Шаг 5. Мониторинг и анализ.

Работодателям следует должным образом документировать все действия, предпринятые по этим шагам.

3. Инспекторам надлежит консультировать работодателей относительно мер по устранению опасностей и контролю рисков с учетом принципов иерархии мер контроля.

Иерархия мер контроля

Такая иерархия предусматривает, что меры контроля выстраиваются по степени их эффективности.

1. Устранение и замена опасного фактора – это мера, которая всегда рассматривается в первую очередь и которая является наилучшим решением. Например, это может быть устранение контакта с токсичными пестицидами посредством перехода на методы органического земледелия или замена шумного агрегата на бесшумный. Варианты замены также может рассматривать работодатель. Речь идет о замене опасных продуктов, оборудования, производственных процессов и т.д. на менее опасные. В качестве примера можно привести замену более токсичных пестицидов или промышленных химикатов на менее токсичные.

2. Снижение рисков за счет качественного дизайна. Многие риски можно эффективно снизить еще на стадии конструкции изделий. Так, производители оборудования могут снизить уровень шума за счет тщательной проработки всех деталей. Точно так же за счет улучшения конструкции можно существенно снизить уровень вибрации ручных инструментов с приводом. При покупке оборудования следует обращать особое внимание на дизайн изделий с точки зрения их безопасности, а также учитывать особые потребности женщин и мужчин, которые будут ими пользоваться.

3. Технические и инженерные решения также могут снизить уровень травмоопасности оборудования, инструментов и рабочих операций. В качестве примеров можно привести применение обеспыливающей установки или такую простую меру, как выдача работнику для перевозки тяжестей тачки или ручной тележки.

¹⁹ Более подробно см. Приложение 1 «Оценка рисков: пять шагов» к модулю 8 «Охрана труда» учебного курса МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда».

4. Безопасные приемы, методы и организация работы могут существенно снизить риски для безопасности и здоровья работников. Для этого нужно предоставлять высшему руководству предприятия, непосредственным руководителям и работникам всю необходимую информацию и обучение.

5. Средства индивидуальной защиты. Если риски сохраняются, последним вариантом для рассмотрения работодателем в ходе оценки рисков является использование средств индивидуальной защиты (СИЗ), которые включают и защитную одежду. За исключением нескольких случаев (например, работы с бензопилой), СИЗ никогда не должны рассматриваться в качестве главной меры защиты работников: наоборот, использование СИЗ должно быть сведено к минимуму. Работодатель может раздать СИЗ лишь в дополнение к другим, уже реализованным на предприятии мерам охраны труда, о которых речь шла выше.

4. Если на предприятии применяются СИЗ (главным образом в дополнение к другим, уже реализованным мерам по сокращению рисков и мерам контроля), то инспекторам необходимо удостовериться, что:

- (i) у работников имеются предусмотренные законом СИЗ, и они их правильно используют;
- (ii) СИЗ подходят работникам по размеру;
- (iii) они находятся в хорошем состоянии;
- (iv) они проходят регулярный ремонт и техническое обслуживание;
- (v) если СИЗ одноразовые или срок их пользования ограничен, то соблюдаются сроки замены на новые.

5. В соответствии с требованиями национального законодательства деятельность инспекторов должна охватывать подрядчиков, подрядных и самозанятых работников, условия труда которых необходимо оценить, по возможности совместно с их работодателем. Работодатель, на предприятии которого проводится проверка, отвечает за охрану труда всех, кто трудится на данном рабочем месте. В национальном законодательстве распределение обязанностей может быть прописано более подробно.

6. Уязвимые группы работников – молодежь, пожилые работники, инвалиды, мигранты и представители коренных народов – заслуживают особого внимания инспекторов. Если на предприятии трудятся представители уязвимых групп работников, инспектору следует удостовериться, что их рабочие задания адаптированы к их потребностям и ограничениям и что присутствие таких лиц на рабочем месте не создает рисков как для них самих, так и для окружающих.

Рекомендации для инспекторов

Для решения этого вопроса инспектору необходимо:

- глубокое знание национального законодательства, касающегося охраны труда в аграрном секторе;
- хорошие практические знания и пройденный курс обучения по оценке рисков;
- хорошее практическое знание производственных процессов, приемов работы, оборудования и рисков, связанных с работами в аграрном секторе;
- знание других дополнительных материалов, имеющих отношение к инспектируемому предприятию: речь идет о сводах практических правил, концессионном законодательстве, взаимно согласованных учебных материалах, подготовленных научными институтами, руководствах по безопасному пользованию оборудованием, международных руководствах (разработанных, например, МОТ, ФАО, органами по сертификации);
- иметь информацию об организациях, предоставляющих помощь в совершенствовании охраны труда (например, научно-исследовательские институты и финансирующие организации).

6.1. Риски в сельском хозяйстве

Сельское хозяйство – один из трех наиболее опасных видов деятельности, наряду со строительством и горными разработками. **Сельскохозяйственные работники – самозанятые и наемные** – подвергаются самым разным рискам, связанным с оборудованием, биологическими, физическими, химическими веществами, пылью, эргономическими факторами, санитарно-бытовыми и гигиеническими условиями, психосоциальными факторами, а также с чрезмерной продолжительностью рабочего времени, плохими жилищными и бытовыми условиями. Технологические изменения привели к сокращению масштабов тяжелого физического труда в некоторых видах сельскохозяйственных работ. Однако при этом возникли новые риски, в частности, связанные с применением сложных машин и механизмов и более активным использованием химических веществ, особенно пестицидов, без адекватных мер контроля рисков для безопасности и здоровья работников и без надлежащего информирования и обучения. А ведь механизация еще и не всегда ведет к сокращению физического труда. Риск несчастных случаев на работе увеличивается при использовании плохо сконструированных инструментов, при работе на сложных участках, контакте с вредными веществами, что усугубляется в случае усталости работника, а зачастую и плохого питания. Неудивительно, что число смертельных и серьезных несчастных случаев на производстве и связанных с работой заболеваний весьма высоко. Среди факторов, которые могут усугублять ситуацию, можно назвать плохое общее состояние здоровья работников и некачественное питание. Ниже перечислены некоторые риски, присутствующие в сельском хозяйстве, на которых могут сосредоточиться инспекторы труда²⁰:

Экстремальные температуры. Сельскохозяйственные работы зачастую осуществляются при экстремальных температурах – на жаре и холоде, при высокой влажности, будь то тропики или умеренные широты. В тропиках на высокогорных чайных плантациях, например, часто бывает холодно и влажно, а у работников нет теплой одежды и обуви.

Высокая нагрузка. В периоды сева и сбора урожая продолжительность рабочего дня резко увеличивается. В такую горячую пору люди трудятся в поле с восхода до темна, не считая времени на дорогу до поля и обратно. При этом работа настолько интенсивная, что невозможно передохнуть, а продолжительность рабочего дня не позволяет работнику восстановиться и отвлечься.

Тяжелый труд, предъявляющий высокие требования к физическому здоровью работников. Большая часть сельскохозяйственных работ физически трудна и предъявляет высокие требования к здоровью работников. Им приходится подолгу стоять, работать согнувшись, наклоняться, совершать из неудобного положения повторяющиеся интенсивные движения, управлять и работать с тяжелыми орудиями труда (зачастую плохо сконструированными и не соответствующими габаритам работника), переносить – зачастую на большие расстояния – тяжелые и неудобные грузы (коробки, снопы, оборудование, емкости с водой и т.д.). Такая работа несет с собой эргономические риски. Механизация не всегда позволяет сократить физические нагрузки. Трудная, тяжелая, монотонная работа может привести к повреждениям костей, мышц, суставов и всего опорно-двигательного аппарата и во многих случаях приводит к хроническим заболеваниям, постоянным нарушениям здоровья и инвалидности.

Инструменты для резки и рубки, применяемые в сельском хозяйстве, включают мачете (заостренные мотыги), ножи, косы, лопаты и вилы. С их помощью рубят растения, косят сено, удаляют сорняки, загоняют хворост и прорубают отверстия. При этом нередки травмы – порезы и более серьезные повреждения, такие как отсечения пальцев и конечностей. Лопаты и вилы представляют опасность в случае, если работники трудятся босиком или в легкой обуви. Повторяющиеся энергичные движения при рубке и резке могут привести к повреждениям опорно-двигательного аппарата – конечностей, мышц, сухожилий, суставов и т.д.

Машины и оборудование. Сельскохозяйственные работники действуют в непосредственной близости с приводными машинами и оборудованием. Большая часть из этих машин – передвижные. Это тракторы, прессы-подборщики, комбайны, автоцистерны, установки для производства

²⁰ Series of Training Manuals on Health, Safety and Environment for Agricultural Workers. ILO Geneva, 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111413.pdf

комбикормов, помольное и иное оборудование, работая рядом с которым, работники рискуют быть затянутыми в механизм. Приводные валы отбора мощности, связывающие трактор с двигателем, являются особенно опасными при отсутствии защитного кожуха, а так бывает часто. Такое оборудование, как цепные пилы, представляет особую опасность, если ими пользуется неподготовленный работник, а также если работник не защищен средствами индивидуальной защиты.

Кроме того, работники рискуют быть сбитыми или задавленными самоходной передвижной техникой и фермерским транспортом, таким как тракторы и вилочные автопогрузчики. Частой причиной смертей и серьезных травм бывает перевертывание трактора, особенно если трактор не оборудован защищенной кабиной и предохранительной штангой при переворачивании.

Шум. Работа с чрезмерно шумными машинами и оборудованием, таким как тракторы, цепные пилы и пр., может в дальнейшем привести к хроническому снижению слуха (так называемая потеря слуха от воздействия шума). На крупных животноводческих предприятиях уровень шума также часто превышает безопасный уровень.

Вибрация всего тела от работающей машины, например, трактора, приводит к болям в спине, шее, груди и животе. Те, кто работают с цепными пилами, испытывают вибрацию в руках, которая со временем может привести к приступам онемения, оттоку крови и болям в пальцах и кистях рук (так называемый синдром белых пальцев от воздействия вибрации).

Риски, связанные с электричеством, возникают при пользовании электрооборудованием, электрическими ручными инструментами и кабелями-удлинителями, и это еще один из основных источников смертельных несчастных случаев и серьезных происшествий, когда, например, электрооборудование для чистки применяется в условиях повышенной влажности или когда при переноске длинных металлических оросительных труб задевают воздушные линии электропередачи.

Химические вещества. Основные группы химических веществ, используемых в сельском хозяйстве – а многие из них являются опасными и токсичными – включают:

- Пестициды (это общий термин для гербицидов, фунгицидов, инсектицидов и т.д.) – это токсичные продукты, некоторые из них потенциально могут вызвать онкологические заболевания (то есть являются канцерогенами) или негативно отразиться на репродуктивной функции как женщин, так и мужчин. Сельскохозяйственные работники, занимающиеся смешиванием, погрузкой и распылением пестицидов, должны использовать СИЗ и безопасные приемы работы, что позволит уменьшить контакт с опасными веществами. Все работники, потенциально подверженные риску контакта с пестицидами, во избежание отравления должны использовать СИЗ. Необходимо вывесить и строго соблюдать продолжительность перерывов в работе после каждого распыления пестицидов. Отсутствие оборудованных мест для складирования пестицидов и эффективной системы утилизации пустых контейнеров может привести к отравлениям и даже смерти, если контейнеры используются не по назначению, например, для хранения воды, для питья и приготовления пищи.
- Химические удобрения могут вызвать язвы и раздражения, стать причиной дерматита, кожных высыпаний и т.д., если их применять без СИЗ. Нитратные удобрения пожароопасны: когда их складывают в слишком высокие штабелю, может произойти самовозгорание.
- Бытовые химикаты (сильные дезинфицирующие средства, растворители и кислоты, используемые для чистки и обезжиривания). Ветеринарные продукты и лекарства могут включать инсектициды: такие «ветеринарные продукты», будучи нанесенными на кожу сельскохозяйственных животных, отпугивают внешних паразитов – клещей, личинок, вшей и т.д.

Растительная и животная органическая пыль. Сельскохозяйственные работники трудятся в условиях запыленности, при этом не принимаются никакие меры контроля. Контакт с тонкодисперсной органической пылью (невооруженным глазом она не видна) в период уборки и закладки на хранение урожая либо заготовки может привести к аллергическим респираторным заболеваниям, таким как профессиональная бронхиальная астма и аллергический альвеолит (широко известен как «легкие фермера»), среди возможных последствий которых – инвалидность.

Заболевания. Помимо заболеваний органов дыхания, работники рискуют заразиться заболеваниями, передаваемыми через животных (так называемые зоонозы) при контакте с:

- домашними животными (речь идет о таких заболеваниях, как бруцеллез, бычий туберкулез);
- дикими животными и микроорганизмами (как правило, заражение происходит на территории фермы, в животноводческих помещениях и канавах, где могут водиться крысы, передающие с мочой бактерии лептоспироза);
- средой, которая переносит заболевания (например, в земле содержатся опасные возбудители столбняка).

Кожные заболевания и воспаления включают дерматит и экзему, возникающие при контакте с раздражителями (аллергенами) – шкурами животных, некоторыми сельскохозяйственными и дикими растениями, а также пестицидами и удобрениями. Работники, которые ходят по полям и рядом с ними без обуви, подвергаются риску получить порезы, ссадины, царапины от колючек, воспаления кожи и даже заболевания, переносимые водой (в том числе глисты), особенно там, где почва влажная и вязкая или намеренно подтопленная (например, на рисовых плантациях). Во многих частях мира распространены трансмиссионные болезни²¹, такие как малярия и тропическая лихорадка – болезни, весьма распространенные среди сельских работников, на фермах и плантациях. Работники перегоняют и пасут скот, ухаживают за животными, кормят и доят их. При этом многие получают травмы, зачастую смертельные, в результате ударов, толчков копыт и рогов. Такие травмы особенно характерны для крупных животноводческих предприятий, где выращивают коров, свиней и т.д., а также на рабочих местах, где работники ходят босиком или в легкой обуви. Сельские жители, выпасая скот, зачастую проводят многие месяцы в безлюдных удаленных местах, выполняя при этом тяжелую физическую работу (например, заготавливая воду для животных).

Падения и травмы от падающих предметов. Работники на фермах получают травмы, падая с крыш, стремянок, стационарных платформ и лестниц, а также с деревьев во время сбора урожая. Травму можно получить и в результате падения предметов – брикетов, ящиков, коробок и гроздьев плодов, которые падают с деревьев.

Работа без защиты в замкнутом пространстве – в силосных башнях, приемных бункерах, резервуарах и погребях – может привести к асфиксии и отравлению по причине нехватки кислорода либо скопления токсичных газов (углекислого газа, сероводорода). Многие работники погибают, пытаясь без защитного оборудования спасти своих задохнувшихся товарищей.

Насекомые и дикие животные. Работники также рискуют пострадать от укусов змей и насекомых, а в иногда и от нападений диких животных.

Гигиена, санитария и социально-бытовые условия. Зачастую у работников, особенно тех, кто трудятся в поле, вдалеке от центральной фермы, не хватает питьевой воды, нет душевых и туалетов, а одежда грязная, поскольку ее негде стирать.

Психосоциальные риски. Стресс, насилие, домогательства, грубость со стороны начальника – все эти психосоциальные риски пока недостаточно исследованы, а их распространенность, острота и влияние на работников в краткосрочной и долгосрочной перспективе пока не подкреплены документально. Стресс, например, во многом меняет поведение и образ жизни человека. Чрезмерный стресс на работе (и в семье) приводит к самым разным нарушениям здоровья и заболеваниям, включая хроническую усталость, депрессию, бессонницу, тревожность, мигрени, головные боли, эмоциональные проблемы, аллергию. Стресс может привести к злоупотреблению алкоголем, наркотиками и табаком. Среди его последствий – высокое давление, сердечно-сосудистые заболевания, язва желудка и двенадцатиперстной кишки, воспалительные заболевания кишечника и проблемы с опорно-двигательным аппаратом. Стресс может ослабить иммунную систему человека, что, в свою очередь, может привести к развитию онкологических заболеваний.

На рабочих местах сельскохозяйственные работники могут столкнуться с проявлениями **насилия и агрессии, включая физическое, психологическое и сексуальное преследование**

²¹ Трансмиссионные болезни передаются патогенными микроорганизмами от зараженного человека здоровому через членистоногих или других переносчиков, а в ряде случаев через других животных, которые являются переносчиками заболевания.

и домогательства. Насилие подразумевает систематическое или проявляемое время от времени давление и притеснение со стороны руководителей высшего звена и непосредственных руководителей, а также коллег, клиентов и представителей общественности.

Проживание на рабочем месте. Сельскохозяйственные работы осуществляются в местах, где зачастую трудно провести границу между рабочим местом и жильем. На ферме и в поле места, где живут работники, – это примитивные самодельные сооружения, построенные из кусков пластика, дерева или картона и не имеющие отопления, вентиляции и санитарных удобств.

Работники и их семьи, проживающие на ферме или в поле, подвергаются риску отравления пестицидами и другими агрохимикатами, отравляющими водоемы, откуда люди берут воду для питья, купания и стирки. Распыляемые пестициды переносятся с ветром, они отравляют почву, а хранящиеся на ферме остатки пестицидов отравляют саму ферму.

Риски для окружающей среды и местного сообщества. Среди этих рисков пестициды, навоз и силосные сточные воды, которые могут отравлять источники воды; запахи и шум, которые беспокоят окружающих; значительное истощение местных растительных, животных и рыбных ресурсов, а также численности насекомых в связи с применением пестицидов; изменение климата и разрушение озонового слоя.

6.2. Риски в лесном хозяйстве²²

В большинстве стран в лесном секторе количество несчастных случаев и профессиональных заболеваний остается большим, но при этом ситуация в разных странах существенно различается. В некоторых регионах мира уровень несчастных случаев со смертельным исходом может в десятки раз превышать аналогичный показатель для других регионов. Государственная инспекция труда²³ – один из основных инструментов укрепления охраны труда и улучшения общих условий труда в лесном хозяйстве.

Самое большое число несчастных случаев отмечается на **лесозаготовках**. Рубка деревьев, погрузка и трелевка бревен, ремонтные работы – все эти виды работ отличаются высокими рисками. Большое число несчастных случаев происходит во время транспортировки леса и во время доставки работников на рабочие места.

В лесоводстве несчастные случаи происходят реже, и они менее серьезные, однако их количество все же относительно велико. Наиболее частые причины – **скольжения, падения и порезы** острыми инструментами и ручными машинами. Лесоводство представляет собой отрасль лесного хозяйства, где объединяется теория и практика формирования лесных посадок, поддержания их состава и выращивания леса. Оно включает такие виды работ, как посадка леса, его прореживание, обрезка и т.д.

Работа в лесном хозяйстве, как правило, предъявляет **высокие требования к физическому здоровью работника**. Ручные инструменты и машины тяжелые, подъем и перемещение лесоматериалов требуют больших усилий. Механизация не всегда ведет к существенному сокращению физической нагрузки. Те, кто работают с ручными машинами, вынуждены совершать одной рукой повторяющиеся движения, в результате они испытывают боли в шее, плечах и спине, а также другие эргономические проблемы. Проблемы возникают также по причине вибрации от машин и повышенного уровня шума. Непрерывная работа с машинами в течение длительного времени с целью увеличить объемы выработки может привести к ухудшению здоровья работников.

Вибрация всего тела от работающей машины приводит к болям в спине, шее, груди и животе. Те, кто работают с цепными пилами, испытывают вибрацию в руках, которая со временем может привести к приступам онемения, оттоку крови и болям в пальцах и кистях рук (так называемый синдром белых пальцев от воздействия вибрации).

²² Code of Practice on Safety and Health in Forestry Work. 2nd edition ILO Geneva 1998. <http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/support/pub/pdf/forestry.pdf>

²³ Guidelines for labour inspection in forestry. ILO Geneva, 2005. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/melif05/guidelines.pdf>

Еще один риск для здоровья – **шум**. Хроническое снижение слуха (так называемая потеря слуха от воздействия шума) – это наиболее распространенное профессиональное заболевание среди работников лесного хозяйства. Чтобы его избежать, при работе с цепными пилами абсолютно необходимо использовать качественные наушники. Тем, кто работает на машинах, также в обязательном порядке необходимо надлежащим образом защищать органы слуха.

Химические вещества, используемые при лесопосадках, для защиты древесины и в работах по текущему содержанию, при неправильном применении могут нанести вред здоровью. Работая с химическими веществами, необходимо иметь соответствующие СИЗ. Среди пестицидов, используемых в лесном хозяйстве, можно назвать инсектициды, которые часто распыляются по воздуху, средства для уничтожения кустарника, гербициды, фунгициды и консерваторы для древесины.

Заболевания, передаваемые через насекомых, такие как болезнь Лайма, малярия, тропическая лихорадка, а также кишечная нематода и дизентерия, возникающие в результате употребления зараженной воды, также подрывают здоровье работников. В связи с этим крайне важно поддерживать на лесозаготовках и в местах проживания работников надлежащие санитарно-гигиенические условия.

Ежедневные поездки на большое расстояние с места проживания работников на место работы – весьма распространенное явление, причем ситуация усугубляется плохим качеством дорог. В результате увеличивается общая продолжительность рабочего дня, создаются неудобства для работников, не говоря уже о том, что такие поездки могут представлять опасность, если средства транспорта находятся в плохом состоянии.

6.3. Риски в рыболовном секторе²⁴

Лов рыбы осуществляется в природной среде, которая зачастую становится враждебной для рыбаков и их судов. В море рыбу можно ловить как близко к берегу, в безопасных бухтах, так и далеко в открытом море. Рыболовные суда находятся в постоянном движении, если только на море не полный штиль. При плохой погоде движение судна становится особенно резким и опасным. Важным видом деятельности во многих странах также является рыболовство в пресных закрытых водоемах.

Морское рыболовство отличается в том числе тем, что в этой преимущественно мужской и опасной профессии, как правило, трудно провести границу между рабочим и личным временем. Многие рыбаки работают и живут на своих судах, часто в стесненных условиях и перенаселенных помещениях. Многие из них надолго оторваны от дома и вынуждены трудиться сверхурочно, что ведет к утомлению. На судах возникают проблемы, связанные с питанием, наличием питьевой воды и базовых санитарно-гигиенических условий. Иногда на работу на рыболовных судах принимают детей (в возрасте до 18 лет).

Основные риски в рыболовном секторе:

Плохие погодные условия. Сильные ветры, штормы и туманы являются распространенными причинами происшествий с малыми рыболовными судами, которые во многих случаях заканчиваются гибелью, опрокидыванием судна, его посадкой на мель, потерей курса и столкновениями.

Экстремальные температуры – жара и холод, повышенная влажность.

Работники должны быть обеспечены надлежащей одеждой и защитным оборудованием, а также качественной питьевой водой.

Работа на солнце. Чрезмерное пребывание на солнце может быть одной из причин рака губ и кожи. Яркий солнечный свет может повредить зрению.

Неприспособленные суда. Малые рыболовные суда, зачастую предназначенные для ловли рыбы во внутренних водоемах в дневное время, выходят в открытое море на продолжительное время, при этом они слишком маленькие по размеру и часто не имеют даже базового аварийно-спасательного оборудования. В результате серьезно снижается уровень безопасности членов команды.

²⁴ Report for discussion at the Tripartite Meeting on Safety and Health in the Fishing Industry, ILO Geneva, 1999.

Опрокидывание судна. Происходит в результате потери устойчивости в плохую погоду, во многих случаях бывает связано с перегруженностью судна и т.д. Часто суда переворачиваются и тонут до того, как члены команды могут воспользоваться спасательным оборудованием.

Потеря мощности на судне. Многие малые рыболовные суда получают питание от подвесного мотора и не имеют на борту ни запасного мотора, ни паруса.

Проблемы со связью. Отсутствие радиосвязи затрудняет поиски судна и операцию по его спасению.

Пожар на судне и отравление дымом. Крайне опасно, когда начинается пожар на каноэ или пироге, оборудованной подвесным мотором и имеющей на борту большое количество запасного топлива. При пожаре на судне люди часто гибнут от отравления дымом и токсичными продуктами горения.

Поперечная волна. Там, где рыболовные суда не могут отходить и причаливать в порту или от мостков, опасность может представлять поперечная волна. Там, где берег низкий, суда, способные подходить вплотную к берегу, так и поступают. Однако во время отхода от берега или причаливания к берегу или устьевому порту их может настичь поперечная океанская или другая волна, что приводит к многочисленным человеческим жертвам и потере оборудования.

Падение за борт, утопление и переохлаждение происходят во время забрасывания и вытягивания трала, кошелькового невода и других орудий лова, а также во время ныряния.

Ныряние и плавание. Нырять приходится, чтобы освободить сеть, поймать рыбу, собрать моллюсков и т.д. При этом рыбаки рискуют утонуть, повредить легкие и барабанные перепонки.

- Травмы, нанесенные рыбами и другими морскими животными; отравление.
- Многие виды работ в рыболовстве осуществляются стоя частично или полностью в воде. Перемещение стоя в воде несет с собой риск наступить на колючих и ядовитых животных, таких как морские ежи, или быть ужаленным бородавчаткой, скатом или медузой.
- Все еще живая рыба на борту бьется и извивается. К травмам может привести резкий удар хвостом, носом, «мечом» или «пилой», кроме того, рыба может укусить за ноги и за пальцы, больно обжечь.
- Отравление токсинами морских организмов при проглатывании, или сигуатера (пищевое отравление рыбой).

Труд, предъявляющий высокие требования к физическому здоровью работников, и проблемы с опорно-двигательным аппаратом. Работа в рыболовном секторе по своей природе физически трудна и предъявляет высокие требования к здоровью работников. Им приходится подолгу стоять, работать согнувшись, наклоняться, совершать из неудобного положения повторяющиеся интенсивные движения, переносить тяжелые и неудобные грузы. На борту рыбаки в основном тянут и поднимают, как правило, вручную, тяжелые сети или другие не менее тяжелые орудия лова (ставные ловушки, катушки), для чего часто приходится перевешиваться через борт. Результатом становятся повреждения костей, суставов, сухожилий и т.д., а во многих случаях инвалидность.

Машины и физические факторы риска:

- Затягивание в работающее рыбопромысловое устройство, например, в барабан лебедки или наматываемые тросы.
- Размозжение пальцев или всей конечности при совмещении траловых досок, закидывании или вытягивании трала, кошелькового невода и других орудий лова.
- Порезы ножом, которые иногда приводят к потере пальцев, – это весьма распространенная травма на судах, где рыбу разделяют вручную – отделяют голову, потрошат, снимают кожу и вырезают филе.
- Рыболовные крючки и «иголки» из стальных тросов могут врезаться в руки и другие части тела.

Заболевания:

- Весьма часты кожные заболевания, связанные с контактом с рыбой или другими морскими животными. Это контактная экзема аллергической и неаллергической природы, фурункулы и абсцессы, чаще всего возникающие на пальцах и кистях рук.
- Профессиональная астма – аллергическое респираторное заболевание, возникающее при контакте с определенными видами рыб, но главным образом с ракообразными и моллюсками, при вдыхании рыбьего протеина. Приготовление рыбной муки, перемалывание панцирей (в частности, панцирей креветки) может привести к заболеванию астмой.
- Рыболовство в пресных внутренних водоемах несет с собой риски связанных с водой заболеваний, таких как билгарциоз, дракункулез – там, где озера и реки заражены паразитами.

Шум и вибрация. Шум и вибрация на борту судна, в том числе громкий шум из моторного отсека, могут негативно отразиться на здоровье работников.

Химические факторы риска включают контакт с химическими веществами, такими как хлор, которые используются для очистки и консервирования рыбы и могут вызывать раздражение глазной мембраны, носовой перегородки и легких. Это также контакт с контейнерами для топлива и масла, которые зачастую бывают разбросаны по судну, и с пустыми емкостями от химических веществ, которые используются для хранения рыбы.

Ограниченное пространство и асфиксия. Асфиксия и отравление возникают при нехватке кислорода и скоплении токсичных газов (например, сероводорода) в ограниченном или замкнутом помещении. Помещения под палубой – моторный отсек, хранилище для рыбы и льдохранилище – представляют собой ограниченное пространство, нахождение в котором может быть опасным в случае утечки топлива или скопления сероводорода (от гниющей рыбы).

Чрезмерно продолжительное рабочее время. В рыболовном секторе не соблюдается обычная продолжительность рабочего времени, и рабочий день может быть очень длинным. Палубные матросы могут выбирать сеть день и ночь. Интенсивность работы практически не позволяет сделать перерыв на отдых, а продолжительность рабочего дня не дает возможности восстановиться или отвлечься от работы.

Социально-бытовые условия и условия жизни и труда в море во многих случаях бывают неудовлетворительными. Размещение работников часто организовано кустарно. Проживание команды в чрезмерной тесноте может привести к стрессу, а также способствовать передаче инфекционных заболеваний. Зачастую на судне не хватает чистой питьевой воды, нормальных душевых и туалетов, санитарно-гигиенические условия являются неудовлетворительными. В таких условиях могут легко распространиться заболевания вирусного и бактериального происхождения, особенно в тропических широтах. Чистой питьевой воды часто не хватает на все время пребывания в море. Одежда моряков бывает грязной по причине отсутствия места для стирки.

Риски, связанные с переработкой рыбы, включают: чрезмерную продолжительность рабочего времени и производственных процессов; биологические риски, возникающие при контакте с рыбой оголенной кожи рук и других частей тела; ножевые порезы; контакт с химическими веществами, например, с хлором, который используется для очистки и консервирования рыбы; эргономические риски (например, когда при засолке рыбы женщины и дети, сортирующие рыбу, вынуждены проводить длительное время на корточках; потеря слуха по причине слишком шумного оборудования и т.д.).

6.4. Риски в артельной горнодобыче и мелких горных разработках²⁵

В общих чертах артельной горнодобычей и мелкими горными разработками называют работы, осуществляемые отдельными лицами, группами, семьями или кооперативами с минимальным уровнем механизации или вообще без каких-либо механизмов, зачастую в неформальной экономике и без лицензии на ведение горных разработок. В некоторых странах делают различие между «артельной горнодобычей», которая осуществляется исключительно вручную и в крайне небольших масштабах, и «мелкими горными разработками», где более высокий уровень механизации и масштабы работ больше. С точки зрения положения домохозяйств, артельной горнодобычей

и мелкими горными разработками занимаются в основном малоимущие жители сельских районов. За небольшим исключением, маленькие сообщества, специализирующиеся на горнодобыче, живут в удаленных сельских районах. По оценкам, в этот вид деятельности вовлечены 13 млн или более работников по всему миру, и среди них много детей. Они добывают самые разные минералы – золото (включая аллювиальное золото, с использованием ртути для амальгамации золота), бокситы, уголь, драгоценные камни, железную руду, серебро, олово, цинк и другие цветные металлы, мрамор и известняк, другие строительные материалы.

Мелкие горные разработки особенно опасны, поскольку эти работы, как правило, не регулируются и соблюдение требований охраны труда здесь практически не контролируется. В результате когда у работников развивается, например, легочное заболевание (такое как силикоз) или отравление ртутью, болезнь зачастую бывает уже настолько запущенной, что уже слишком поздно что-либо делать.

Для самозанятых артельных работников-шахтеров использование защитного оборудования – это практически исключительно их собственное решение. Артельные работники, нанимаемые мелкими горными концессиями, как правило, должны обеспечить свое собственное защитное оборудование. И все же даже это самое простое оборудование – каски, защитная обувь, перчатки и противопылевые респираторы – является весьма затратным для большинства шахтеров, и его приобретение не является для них приоритетным, ведь это не принесет им дохода.

По данным МОТ, основные риски для здоровья в мелких горных разработках и переработке включают:

- контакт с пылью (силикоз) и вредными дымами, парами и газами;
- контакт с ртутью и другими химическими веществами;
- последствия шума и вибрации;
- последствия плохой вентиляции (жара, влажность, нехватка кислорода);
- последствия чрезмерно интенсивной работы, недостаточного места для работы и некачественного оборудования.

По данным МОТ, наиболее часто регистрируемые причины несчастных случаев при мелких горных разработках:

- обвалы породы;
- плохая вентиляция;
- ненадлежащее пользование взрывчатыми веществами;
- устаревшее и неисправное оборудование;
- отсутствие знаний и подготовки, нарушение установленных правил.

Конвенция МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176) и соответствующая Рекомендация (№ 183) охватывают работу на всех шахтах. Конвенция закладывает основы, или минимальные требования безопасности, ориентируясь на которые, можно оценивать все меры, принимаемые на шахтах. Более конкретные рекомендации относительно охраны труда при работах открытых карьерах, как правило, проводящихся в больших масштабах, можно найти в *Своде практических правил МОТ по охране труда при открытых горных разработках*²⁶ и в *Руководстве по охране труда на мелких открытых горных разработках*²⁷.

²⁵ Global Report No 70 on Artisanal & Small-Scale Mining. Mining, minerals and sustainable Development 2002, International Institute for Environment and development.

²⁶ Code of practice on safety and health in opencast mines ILO Geneva, 2001. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107828.pdf

²⁷ Safety & health in small-scale surface mines: A handbook ILO Geneva, 2001. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/mining/handbook.pdf>

7. ИНСПЕКЦИОННЫЕ ПРОВЕРКИ: ПЕРЕДОВАЯ ПРАКТИКА

Инспекционные проверки обеспечивают постоянный контакт между инспекторами труда, работодателями и работниками.

7.1. Подготовка к проведению инспекции

Для эффективного инспекционного посещения необходимо:

- Тщательное планирование и подготовка.
- Инспекционные проверки должны проводиться в соответствии с правилами, прописанными в политике в области инспекции и в инструкциях Инспекции труда. Хотя в разных странах правила проведения проверки могут в деталях различаться, планирование и подготовка проверок строятся на одних и тех же базовых принципах и подходах²⁸.
- Уровень компетенции инспекторов в юридических и технических вопросах, а также их социальные навыки – навыки общения, беседы, наблюдательность. Для инспектора крайне важно пройти подготовку по вопросам проведения инспекции. В ходе посещения предприятия инспекторы определяют, насколько точно там соблюдаются требования законодательства и насколько предприятие способно поддерживать соблюдение этих требований в своей каждодневной работе.
- Важная роль также отводится составлению отчета о проведенной проверке и последующим посещениям предприятия с целью убедиться в том, что оно на деле воспользовалось рекомендациями инспектора. При проведении последующих визитов инспектору также требуется следовать определенным правилам и обладать навыками принятия решений и составления отчетности.

В ходе инспекционной проверки инспектору важно получить общее представление о производственных процессах и распределении обязанностей на предприятии, при этом он не всегда может посетить все производственные подразделения. Если же проверка осуществляется группой инспекторов, то следует обеспечить, чтобы в нее входили специалисты по всем основным вопросам, подлежащим проверке.

Как правило, предприятие не оповещает о предстоящей проверке (особенно когда речь идет о таких вопросах, как использование принудительного труда, детского труда, о незаявленной работе и т.д.). И все же бывают ситуации, когда предприятие необходимо оповестить, в частности, если речь идет о работодателе в сельскохозяйственном секторе, рабочие места которого расположены в удаленных районах и далеко друг от друга.

Возможен и такой вариант: инспекторы приглашают к себе работодателей и предлагают им принести с собой обязательные для заполнения документы и списки работающих на предприятии. В этом случае собеседование с работодателем (работодателями) проводится в офисе инспекции труда.

7.2. Инструменты для работы инспекторов труда на местах²⁹

Инспекции труда надлежит продумать, как поддержать своих инспекторов в ходе их визитов на предприятия и как помочь им в дальнейшей работе на предприятии после завершения проверки. С этой целью инспекции необходимо разработать соответствующие рекомендации и материалы.

²⁸ Эти принципы и подходы более подробно описаны в модуле 10 «Инспекционное посещение» учебного курса МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда» (ILO Curriculum on Building modern and effective labour inspection systems, ILO Geneva, 2009).

²⁹ Дополнительную информацию см. в модуле 11 «Инструменты для работы инспекции труда» учебного курса МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда» (ILO Curriculum on Building modern and effective labour inspection systems, ILO Geneva, 2009).

Для эффективной работы инспекции труда необходим не только полностью укомплектованный штат, действенные механизмы приема на работу, обучения и предоставления услуг. Не менее важно, чтобы сотрудники инспекции труда имели в своем распоряжении ресурсы, необходимые для выполнения возложенных на них задач.

Базовое оборудование и инфраструктура. В соответствии со ст. 15 Конвенции № 129 и ст. 11 Конвенции № 81, компетентный орган власти (то есть инспекция труда) принимает необходимые меры для того, чтобы в распоряжении инспекторов труда имелись:

- местные бюро, надлежащим образом оборудованные в соответствии с нуждами инспекционной службы и доступные для всех заинтересованных лиц;
- транспортные средства, необходимые для осуществления их функций в случае, если нет соответствующих средств общественного транспорта;
- возмещение всех расходов по перемещению и любых дополнительных расходов, необходимых для осуществления ими своих функций.

Такие факторы, как нехватка средств на транспорт, коммуникацию и ведение документации, также затрудняют проведение инспекции и последующие действия инспекторов. Недостаточное финансирование инспекций труда негативно отражается на уровне профессионализма, независимости и беспристрастности инспекторов.

Офисы инспекции труда должны иметь необходимую инфраструктуру – водо- и электроснабжение, компьютеры, телефоны, канцелярские товары, ксероксы и т.д. Поскольку сельские предприятия и рабочие места, подлежащие инспектированию, могут располагаться на площади тысячи квадратных километров, инспекторов надлежит обеспечить необходимыми транспортными средствами, компенсировать им расходы на общественный транспорт либо выплатить им аванс на служебные транспортные расходы.

Инспекторам на время поездок нужно предоставить мобильные телефоны, особенно когда они посещают удаленные и разбросанные на большой территории рабочие места.

Руководства и рекомендации инспекции труда. Многие инспекции труда, например, в Сальвадоре³⁰ и Швеции³¹, разработали руководства, которые стали важным инструментом в работе как инспекторов труда на местах, так и сотрудников центрального аппарата инспекции. Будучи документами, предназначенными главным образом для внутреннего пользования, эти документы по решению некоторых инспекций труда были полностью или частично опубликованы с целью повысить прозрачность в деятельности инспекции и расширить информированность клиентов и пользователей относительно роли инспекции труда. Эти открытые для общего доступа документы регулярно обновляются. В них содержатся рекомендации для инспекторов относительно их повседневной работы, включая:

- планирование инспекционных проверок;
- подготовку к проведению инспекции;
- проведение инспекционной проверки;
- действия в отношении работодателей и руководителей предприятия, не желающих сотрудничать с инспектором;
- установление контакта с представителем (представителями) работников;
- соблюдение рекомендаций и критериев принятия решений в конкретных ситуациях;

³⁰ Protocol of best practice of the Labour Inspection of El Salvador <http://www.cumpleygana.net/ElSalvador/Revistas/EI%20Salvador/Protocolos.pdf> (на испанском языке)

³¹ http://www.av.se/dokument/inenglish/rules_of_inspection.pdf

- составление отчета и ведение документации;
- последующие действия после проведения проверки;
- выдача официальных уведомлений о нарушениях;
- правила и процедуры для начала судебного разбирательства.

В руководствах содержатся инструменты для инспекции труда, позволяющие реализовать на практике программные заявления и положения национальной политики в области инспекции. Руководства позволяют унифицировать офисные и юридические процедуры и тем самым обеспечить согласованность и последовательность в работе инспекции труда. В них также содержатся индикаторы, которые позволяют инспекторам единообразно проводить проверку, а также оценивать работу самих инспекторов. Кроме того, руководства представляют собой ценнейший материал для обучения вновь принятых инспекторов. Часто к руководствам прилагаются другие материалы, например, шаблоны для составления отчетов о проведенной проверке и образцы писем к работодателям и работникам, обращений в суды, ответов на жалобы и т.д.³²

Системы управления информацией. Если инспекторам нужно загружать информацию и базу данных инспекции и получать из этой базы необходимые сведения, в полной мере используя информационные и коммуникационные технологии, им следует предоставить больший доступ к компьютерам. Сегодня все больше инспекций труда переходят на электронный документооборот и электронные способы хранения информации, и здесь важнейшим инструментом являются базы данных. Их основное преимущество – возможность хранить большой объем информации и с учетом самых разных запросов пользователей.

Испания: выявление численности временных работников с незаявленной занятостью в период сбора урожая³³

В некоторых странах разработаны показатели, позволяющие сравнивать и перепроверять информацию из нескольких баз данных, а также других источников. Так, в Испании творчески подошли к этому вопросу, разработав технологию выявления незаявленной работы в период сбора урожая цитрусовых и винограда. Сотрудники испанской инспекции труда сравнивают размер плантаций с количеством рабочих часов, затраченных на сбор урожая в прошлом году, и с количеством работников, зарегистрированных в месяц в базе данных органов социального обеспечения. Они сверяются с земельным кадастром, получают данные о том, сколько дней необходимо для сбора урожая и каков был объем урожая в прошлом году, а также сколько работников были зарегистрированы в базе данных органов социального обеспечения.

На начальном этапе, если выясняется, что между базами данных есть расхождения, можно запросить у работодателей дополнительную документацию, включая трудовые договоры. Если и это не помогает согласовать данные, можно провести инспекторскую проверку либо пригласить работодателя на встречу в инспекцию труда. Данные о границах земельных участков перепроверяются с помощью карт Google, ведь плантации часто располагаются на большом расстоянии друг от друга. В результате применения новой технологии число работников, зарегистрированных в базах данных органов социального обеспечения, выросло примерно на 217 процентов в 2009 году по сравнению с 2007 годом, а число заявлений о выдаче разрешений на работу выросло на 50 процентов.

³² Дополнительную информацию см. в модуле 10 «Инспекционное посещение» учебного курса МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда» (ILO Curriculum on Building modern and effective labour inspection systems, ILO Geneva, 2009).

³³ Labour inspection in Europe: undeclared work, migration, trafficking, ILO – Geneva, 2010. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf

Контрольные списки вопросов. Некоторые инспекции труда и инспекторы пользуются в ходе проверки контрольными списками вопросов. Такие списки позволяют не пропустить ни одного из основных вопросов и обеспечить последовательность, единый подход и полноту собранной в ходе проверки информации

Как правило, каждая инспекция составляет свой контрольный список вопросов с учетом особенностей своей работы, а также характеристик проверяемого предприятия, географических и социальных особенностей конкретной территории. В список могут быть включены вопросы, касающиеся требований национального законодательства, местных нормативных документов и других норм, и с этой целью можно воспользоваться помощью местных экспертов. Разрабатывая список, следует формулировать пункты так, чтобы они звучали, как поддающееся проверке утверждение. В ходе инспекции необходимо выявлять свидетельства того, что предприятие на деле соответствует включенному в контрольный список утверждению. В бланке контрольного списка нужно оставить место для комментариев инспектора³⁴.

Контрольные списки вопросов зачастую носят слишком общий характер и не учитывают особенностей конкретного проверяемого предприятия. Существует также риск того, что инспектор будет слишком полагаться на контрольный список. Чтобы этого не происходило, инспекторы должны пройти надлежащую подготовку и иметь опыт инспектирования самых разных предприятий, не полагаясь чрезмерно на контрольный список вопросов.

7.3. Инспектирование труда на малых предприятиях и в неформальном секторе

Одна из главных задач инспекции труда во всем мире – расширить охват инспекционной деятельности с тем, чтобы охватить малые и средние предприятия (МСП), а также предприятия неформальной экономики, или неформального сектора (для обозначения этого явления используются разные термины). Данная задача особенно актуальна для стран Африки, где деятельность инспекции труда охватывает лишь 10 процентов от общей численности работников. Ниже приведены примеры того, как инспекции труда решают эту проблему.

ЮАР: мобильные и блиц-инспекции³⁵

Действуя упредительно, министерство труда ЮАР обеспечило ввод в действие законодательства о труде и охране труда, включив в него положения, касающиеся малых и средних предприятий и неформальной экономической деятельности в сельском хозяйстве (которые до этого не охватывались законодательством). Для инспектирования предприятий неформальной экономики начали применяться мобильные и блиц-инспекции, в ходе которых все предприятия проверялись одинаковым образом, но в зависимости от результатов проверок выносились разные решения.

Блиц-инспекцию проводят группы инспекторов, которые улица за улицей и сектор за сектором проверяют предприятия неформальной экономики. В условиях ЮАР такие проверки являются весьма эффективными, поскольку в стране создана единая система инспекции труда. Первым на предприятие приходит инспектор общего профиля, который может эффективно решать базовые вопросы охраны труда, занятости и условий труда.

³⁴ Приложения 1, 2 и 3 также содержат интересные примеры. Модуль 11 «Инструменты для работы инспекции труда» учебного курса МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда» (ILO Curriculum on Building modern and effective labour inspection systems, ILO Geneva, 2009) содержит дополнительную информацию по этому вопросу и примеры контрольных списков для проведения инспекций по вопросам охраны труда.

³⁵ Nyambari, S.T. Improving labour legislation, labour administration and labour inspection. ILO Geneva, 2007. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125984.pdf

Такой подход, и, в частности, тотальную проверку улица за улицей, переняла у ЮАР инспекция труда Свазиленда. В этой стране блиц-проверки проводятся по районам, при этом МСП и неформальные предприятия проверяются сектор за сектором, улица за улицей или даже дом за домом с тем, чтобы обеспечить на этих рабочих местах соблюдение минимальных трудовых норм и требований охраны труда. Для нарушителей организованы консультации, обучение и подготовка, а сводные данные по выявленным нарушениям используются в информационно-разъяснительной работе по трудовым вопросам и вопросам охраны труда. Такая передовая практика получила распространение главным образом в городах Мбабанае, Матсапа, Манзини и других крупных городах.

Аргентина:

блиц-инспекции на сельскохозяйственных сезонных работах³⁶

Operativo Cosecha de Fruta. В январе 2011 года, в период сбора и упаковки урожая фруктов, была проведена блиц-инспекция в деревне Сан Карлос, провинция Мендоза. Были проверены 19 предприятий, на 15 из них выявлены проблемы с соблюдением законодательства. На предприятиях были выявлены 385 работников,

Dirección Regional Pampeana: Operativo Arándano. В декабре 2010 года проведена инспекция в местах сбора голубики и персиков в районах Сан Педро, Барадеро, Зарате и Эскалтасьон де ла Круз. Были проверены 20 ферм, выявлены 648 работников, 24,9 процента из которых не были официально оформлены.

Кения: инспекция труда на малых и средних лесных предприятиях

В сельском районе Ньери в Кении два местных департамента – по вопросам труда и по вопросам охраны труда – ввели дуальную систему инспекции труда. Обеспокоенные большим числом несчастных случаев, травм, жалоб, а также обращений работников за компенсацией, отмеченных на лесопильных предприятиях, расположенных на холмах Абердер и на склонах горы Кения, два ведомства объединились для решения возникших проблем. Как выяснилось, мелкие лесопильни принимали на работу от одного до пяти временных работников, со средней оплатой по дням, более крупные принимали на работу от пяти до десяти работников и временами привлекали мелкие лесопильни в качестве субподрядчиков. Предприятия расположены в удаленных местах, в лесу или на его границе, а дороги, ведущие к ним, зачастую непроходимые.

Все это делало проведение обычной инспекции невозможным, поскольку «работники и работодатели разбегутся, как только заметят на горизонте машину с инспекторами». В результате была применена другая стратегия. В качестве первого шага два департамента обратились к районному лесничему, который подчиняется Департаменту лесного хозяйства, ведет реестр лесопильных предприятий и выдает порубочные билеты. Сначала были выбраны 15 предприятий, с представителями которых были проведены беседы об улучшении охраны труда. Более крупных работодателей было довольно легко убедить в необходимости соблюдения правил охраны труда, однако мелкие лесопильни не стали прислушиваться к словам инспекторов. Для них визит инспектора означал лишь увеличение производственных издержек, кроме того, они опасались, что их временные работники объединятся в профсоюз.

³⁶ http://www.trabajo.gob.ar/inspeccion/operativos/index.asp?id_anio=2010

После второй встречи, на которую в качестве наблюдателя был приглашен представитель профсоюза, и после консультаций как с крупными, так и с мелкими работодателями, две инспекции смогли продвинуться вперед. Они построили свою работу на сочетании правоприменительных мер и просвещения, разъяснительной работы, обучения, развития у работодателей чувства причастности к процессу, а также упора на экономических выгодах от улучшения охраны труда, а именно на повышении производительности и цены готовой продукции.

На пяти лесопильнях, где было отмечено наибольшее число жалоб и заявлений о компенсации, были проведены инспекции по условиям и охране труда. Инспекторы выявили множество упущений, в том числе небезопасные условия труда, санитарно-гигиенические и бытовые условия, использование неисправных и незащищенных машин и механизмов, шум, отсутствие средств индивидуальной защиты, неправильные позы работников при работе и подъеме тяжестей (особенно бревен), тяжелые условия труда (жара, холод, влажность, скользкие поверхности и т.д.), чрезмерную продолжительность рабочего дня, неполную выплату заработной платы, непредставление отчетности от несчастных случаев и происшествий, связанных с предприятием, оборудованием и процессом лесозаготовки, а также о проблемах в области трудовых отношений и занятости.

Постепенно налаживая взаимодействие с Департаментом лесного хозяйства, владельцами лесопильных предприятий, профсоюзами и перевозчиками леса, инспекции сумели внедрить передовую практику в области охраны труда в работу этих предприятий, транспортных компаний и работников-лесорубов. Кроме того, для улучшения охраны труда они задействовали цепочки поставок. В консультации со специалистами из региональных и местных отделений инспекций труда и охраны труда некоторые крупные работодатели – особенно те, у кого не было отмечено никаких нарушений, – и районный лесничий выдали порубочные билеты мелким работодателям в обмен на гарантии соблюдения закона и внедрение передовой практики в сфере труда и охраны труда.

Африка: инспекция труда в «жуа кали»

В Восточной Африке неформальную экономику называют «жуа кали», что с языка суахили можно перевести как «работа под горячим солнцем». МСП и предприятия неформальной экономики в городах зачастую не попадают в поле внимания инспекций по условиям труда и охране труда, но сегодня в странах Восточной Африки внедряются новые подходы, предусматривающие совместную работу инспекций и правительственных учреждений, уполномоченных заниматься этими вопросами.

В Кении сектор «жуа кали» был специальным решением передан в ведение Департамента по вопросам малых и микропредприятий и министерства труда и развития человеческих ресурсов. Регулирование этого сектора осуществляется с помощью промышленных ассоциаций, которые наладили партнерские связи с правительством в создании производственных «зонтиков», или рабочих мест (предприятий) там, где они действуют. Предприятия, соблюдающие базовые требования к реализации трудовых отношений и охране труда, получают государственные подряды в приоритетном порядке. В Кении и Зимбабве инспекторы по вопросам охраны труда и другие заинтересованные официальные лица участвуют в создании и утверждают «зонтики» (рабочие места) с тем, чтобы обеспечить их соответствие требованиям охраны труда и окружающей среды, в которой они действуют. В Намибии в 2001 году был подготовлен обзор ситуации с неформальной экономикой, и в качестве отправной точки были также задействованы промышленные ассоциации «жуа кали».

7.4. Подход, основанный на совместных действиях для улучшения условий труда и жизни

«Совершенствование практики труда в процессе развития местных сообществ» (WIND) – это учебная программа, дающая практические ответы на конкретные вопросы в области охраны труда и условий труда в сельских сообществах. Данная программа строится на методике преподавания, ориентированной на совместную работу и практические действия. Ее цель – добиться быстрых и устойчивых улучшений в сфере безопасности, охраны здоровья и условий труда фермеров. Чтобы сохранить актуальность учебных материалов и устойчивость результатов обучения, программа WIND учитывает и опирается на инициативы, знания и опыт самих фермеров³⁷.

Чтобы поддерживать и обеспечивать устойчивость программ самопомощи, инициированных местными фермерами, важно иметь качественные учебные материалы. Тщательно проработанная методика WIND призвана помочь фермерам в проведении в жизнь предлагаемых улучшений. Так, контрольный список действий³⁸ является весьма эффективным инструментом, призванным помочь фермерам найти на своих фермах места и формы для возможных улучшений, проверить качество условий труда и ознакомиться с вариантами простых, малозатратных, а значит, легко реализуемых решений, даже если речь идет о небольшой ферме. Обучение по программе WIND строится на следующих основных принципах:

- помочь людям в поиске путей улучшения условий жизни и труда и добиться более высокого качества жизни;
- проанализировать многосторонние аспекты труда фермеров и начать претворять в жизнь малозатратные усовершенствования с использованием местных материалов и помощью местных специалистов;
- продолжать поэтапно претворять в жизнь улучшения с тем, чтобы обеспечить устойчивость результатов;
- содействовать обмену опытом между сельскими сообществами;
- продвигать принципы равного участия в обучении по программе и последующей работе женщин и мужчин – представителей одной семьи.

Практика показала, что методика, предлагаемая программой WIND, эффективно содействует равному участию в программе мужчин и женщин – представителей местных сообществ. Например, во Вьетнаме в занятиях по программе приняли совместное участие многие супружеские пары, жители сельских районов. Совместные усилия мужчин и женщин – выпускников курсов уже привели к существенным практическим улучшениям и снижению рисков как на рабочих местах, так и в других областях жизни сельских сообществ.

³⁷ Основываясь на опыте, накопленном MOT в ходе реализации программы «Улучшение условий труда на малых предприятиях» (Work Improvement in Small Enterprises – WISE), программе WIND был дан старт в 1998 году во вьетнамской провинции Кантхо. Она была разработана в рамках проекта технического сотрудничества с участием Центра гигиены труда и окружающей среды Департамента здравоохранения провинции Кантхо и Институтов изучения труда в Кавасаки, Япония. Во Вьетнаме по программе WIND обучаются жители многих деревень через действующую на местах сеть центров по охране здоровья. Со времени своего создания в 1998 году программа WIND помогла местным фермерам осуществить более 100 тысяч улучшений. Успешная реализация программы во Вьетнаме привела к тому, что сегодня ее применяют в Камбодже, Монголии, на Филиппинах, в Таиланде и даже в некоторых странах Восточной Европы и Африки.

³⁸ Примеры контрольного списка действий можно найти в приложении 1 учебного курса MOT «Инспекция труда в сельских районах».

Опираясь на опыт успешной реализации программы WIND³⁹, МОТ разработала и реализовала программу «Повышение качества труда для безопасности в быту»⁴⁰ (WISH), цель которой – улучшить охрану труда и условия труда для надомных работников в неформальной экономике в Камбодже, Монголии и Таиланде. Программа WISH помогла принявшим в ней участие надомным работникам претворить в жизнь, опираясь на имеющиеся ресурсы, многие малозатратные усовершенствования для повышения безопасности, охраны здоровья и повышения производительности.

7.5. Реализация программ с совместным участием

Представители работников по вопросам охраны труда. Во многих странах они представляют интересы работников в ходе переговоров и совместных с работодателями действий в области охраны труда. В законодательстве по охране труда многих стран прописано действенное участие представителей работников. Им принадлежит важнейшая роль в обеспечении применения законодательства об охране труда и поддержании установленных стандартов на рабочих местах. Они участвуют в решении вопросов охраны труда на ежедневной основе, но, когда речь идет о вопросах, рассчитанных на более длительную перспективу, они обращаются к комитетам по охране труда.

Функции представителей работников по вопросам охраны труда

- взаимодействовать с работодателем по вопросам охраны труда;
- беседовать с работниками и передавать их жалобы администрации предприятия;
- вовлекать, информировать и консультировать работников по приоритетным вопросам охраны труда и согласовывать с ними стратегии снижения рисков;
- тесно сотрудничать с работниками и другими представителями работников;
- собирать и распространять информацию по вопросам охраны труда;
- систематически и на регулярной основе проверять состояние охраны труда на предприятии;
- проводить опросы с целью выявления проблем в области охраны труда;
- выявлять опасные факторы, исследовать и устранять риски;
- расследовать несчастные случаи, случаи заболеваний и потенциально опасные происшествия;
- проверять соблюдение работодателем требований охраны труда;
- консультироваться и вести переговоры с администрацией предприятия;
- участвовать в работе совместного комитета работников и работодателя (администрации) по вопросам охраны труда;
- отслеживать, как решаются выявленные проблемы, и удостоверяться, что необходимые меры были приняты;
- консультировать государственных инспекторов труда и инспекторов по вопросам охраны труда;
- поддерживать контакты с другими организациями, например, с инициативными группами по борьбе с пестицидами, с центрами по изучению опасных факторов на производстве;
- решение связанных с работой экологических вопросов.

³⁹ Work Improvement in Neighbourhood Development programme (WIND): training programme on safety, health and working conditions in agriculture, ILO Bangkok, 2005. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms_099075.pdf

⁴⁰ Work improvement for Safe Home. ILO Bangkok, 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms_099070.pdf

В законодательство ряда стран включено требование поддерживать сотрудничество между представителями работников по вопросам охраны труда и инспекторами труда. Такие положения включены в законодательство Анголы, Австралии, Австрии, Бельгии, Болгарии, Кипра, Дании, Эстонии, Финляндии, Франции, Греции, Ирландии, Италии, Литвы, Люксембурга, Мальты, Новой Зеландии, ЮАР, Испании, Швеции, Танзании, Уганды и Соединенного Королевства.

Представители работников по вопросам охраны труда

В Соединенном Королевстве такие представители по закону обладают правом получать информацию от инспекторов труда и обращаться к ним по вопросам жалоб. В Ирландии представители работников по вопросам безопасности по закону имеют право сопровождать инспекторов в ходе их визитов на предприятие. Вне зависимости от того, предусмотрено в законе такое право на сопровождение или нет, инспектор обязан настоять на встрече с представителями работников и информировать их о вопросах, требующих внимания.

Представителем по вопросам безопасности копируется вся переписка, направляемая инспектором в адрес работодателя, включая предписания об устранении нарушений и о запрете деятельности предприятия. В Танзании инспектор по собственному усмотрению может официально обязать работодателя назначить представителей по вопросам безопасности. Эти представители могут делать работодателю или комитету по охране труда представления по вопросам охраны труда и, при отсутствии результата, обращаться к инспектору труда. Они также могут сопровождать инспектора в ходе всех его визитов на предприятие. В Австрии представители по вопросам безопасности обладают правом сопровождать инспекторов труда во время их визитов на предприятия и получать от них копию списка выявленных нарушений, оригинал которого инспектор передает работодателю.

Многие инспекции труда уделяют особое внимание процедурам и действиям с участием работников и их представителей, и здесь накоплен значительный передовой опыт, однако это не всегда можно сказать о коммуникации между инспекторами и представителями работников. Часто от представителей работников можно слышать, что их не пригласили к участию в инспекции предприятия и в последующих действиях. Чтобы обеспечить действенное участие представителей работников в предотвращении несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний, крайне важно организовать для них соответствующее обучение и подготовку.

Совместный комитет работников и работодателя по вопросам охраны труда. Рекомендации МОТ № 81 и № 133 содержат положения о создании совместных комитетов с участием работников и работодателя (администрации) по вопросам охраны труда. Если такие комитеты регулярно проводят заседания, они могут сыграть важную роль в повышении уровня охраны труда.

Совместный комитет по вопросам охраны труда дает работникам и работодателю важную возможность действовать совместно. Однако не менее важно, чтобы работа предприятия в области охраны труда не ограничивалась только деятельностью комитета и чтобы в процесс были также активно вовлечены представители по вопросам безопасности, инженеры по технике безопасности, работающие на предприятии, и сами работники. Как правило, законодательство требует создавать комитеты по охране труда на предприятиях с определенной численностью работников (до 20, 25 или 50 человек). На практике такие комитеты намного чаще создаются и более активно действуют в промышленности, чем в непромышленных секторах экономики.

Инспекторы труда взаимодействуют и сотрудничают с комитетами по охране труда на предприятиях в самых разных формах. Законодательство Эстонии, Франции, Норвегии, Румынии, ЮАР и Танзании наделяет инспекцию труда правом потребовать создания комитета по охране труда. В Танзании инспектор может распорядиться, чтобы заседания комитета по охране труда назначались тогда

и там, где он укажет. На Кипре, в Греции, Литве и Кении инспекторы помогают обучать членов комитета. В Греции после визита на предприятие инспектор обязан сообщить комитету по охране труда либо представителю по вопросам безопасности о результатах проверки и о своих рекомендациях работодателю.

Инспекции труда должны разрабатывать политику и организовывать обучение для инспекторов труда с тем, чтобы они могли оказывать поддержку в работе совместных комитетов по охране труда.

Трудовой совет – это орган, как правило, избираемый сотрудниками, не относящимися к руководящему звену, и наделенный полномочиями встречаться с руководством, чтобы получать информацию, предоставлять консультации и участвовать в принятии управленческих решений. Формально – а во многом и на практике – между трудовыми советами и профсоюзами имеется четкое различие. Основная функция трудовых советов – участвовать в принятии управленческих решений, в то время как главная задача профсоюзов – вести коллективные переговоры.

Трудовые советы в странах Европейского Союза

Во всех двадцати семи странах-членах ЕС действуют трудовые советы⁴¹ (хотя они называются в разных странах по-разному) или сходные органы, с помощью которых работников информируют и консультируются с ними относительно управленческих решений, а иногда работники принимают и непосредственное участие в принятии таких решений. Директива о трудовых советах (94/45/ЕС)⁴² распространяется на компании с численностью работников 1000 человек и больше, включая как минимум 150 человек в двух или более странах – членах ЕС. При всех различиях в организационных формах этих институтов в разных странах справедливо будет сказать, что трудовые советы как институт оказывают существенное влияние на трудовые отношения в Европе. Трудовые советы существуют и в других странах Европы, например, в Норвегии. На других континентах они не получили такого распространения: можно отметить, например, ЮАР, где были созданы трудовые советы.

Среди стран, где законом предусмотрено сотрудничество между представителями трудовых советов и инспекторами труда, можно назвать, например, Германию и Нидерланды.

Установление связей с местными работодателями, профсоюзами и местными поставщиками. Инспекторы обязаны поддерживать контакты с представительными органами работодателей и работников – с местными работодателями, местными отделениями профсоюзов, местными торговыми палатами, местными круглыми столами промышленников и т.д. Инспекторам будет полезно регулярно звонить и встречаться с ними для информирования о текущих делах и обсуждения конкретных вопросов, а также проблем более общего характера. Такие контакты не требуют больших усилий, а отдача от них может быть существенной.

Точно так же инспекторам важно поддерживать контакты с основными местными торговцами и поставщиками комплектующих и различных веществ для нужд предприятий. Полезно будет регулярно звонить им или встречаться, чтобы держать их в курсе конкретных требований в области охраны труда. Также важно поддерживать контакты с более широкими группами из числа клиентов инспекции труда – клубами молодых фермеров, колледжами и школами, организаторами местных сельскохозяйственных выставок и т.д.

⁴¹ Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. (1994) Official Journal. L254, 30/09/1994. pp. 0064–0072.

⁴² Works Council Directive (94/45/EC)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:EN:HTML>

УПРАЖНЕНИЯ

Упражнение 1

НАЗВАНИЕ	Определение трудового правоотношения работников
ЦЕЛЬ	Ознакомить инспекторов с наиболее эффективными способами определить трудовое правоотношение работников и их статус занятости.
ЗАДАНИЕ	<p>Одна из наиболее сложных задач для инспекторов труда при проверке сельских предприятий – определить трудовое правоотношение работников и их статус занятости, особенно если они работают на подрядчиков или их доставили на предприятие подрядчики рабочей силы агентства занятости. Ознакомьтесь с нижеприведенным примером и обсудите в малой группе следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ каким образом инспектор труда может оценить ситуацию с занятостью работников, которые трудятся на этой плантации; ✓ сформулируйте простые рекомендации для инспекторов, которые проводят проверку в сходной ситуации. <p>Группа должна выбрать представителя, который представит основные тезисы состоявшегося обсуждения.</p>
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	Время определяет методист (преподаватель).
РЕСУРСЫ	Ознакомьтесь с нижеприведенным конкретным примером.

Упражнение 1 

Конкретный пример

На этой большой плантации выращивают чай и цветы для поставки на международные рынки. Основная группа работников – это постоянные работники, напрямую нанятые компанией-владельцем плантации. Для упаковки срезанных цветов компания привлекает временных работников, которых ей предоставляет агентство временной занятости, однако после прибытия на рабочее место организацией труда этих работников и общим руководством занимается уже администрация компании.

Для осуществления текущей деятельности компании – посадки, сбора урожая, борьбы с вредителями и сорняками – компания заключает контракты с коммерческими подрядчиками рабочей силы. Для выполнения работ на плантации эти подрядчики рабочей силы нанимают работников, организуют рабочие процессы и руководят своими работниками, общее число которых в течение года бывает разным, в зависимости от того, какие рабочие задания им приходится выполнять.

Руководители компании осуществляют общее руководство и контролируют, чтобы работа подрядчиков рабочей силы и их работников выполнялась в соответствии с контрактом и с соблюдением установленных сроков. Они также следят, чтобы подрядчики рабочей силы соблюдали письменно зафиксированные правила работы, включая правила безопасности и охраны здоровья в соответствии с требованиями компании – владельца плантации.

Инспектор провел инспекционные посещения или установил письменный или телефонный контакт с необходимыми лицами, чтобы проверить статус занятости всех категорий работников, которые трудятся на данной плантации. Инспектор также ознакомился с их трудовыми договорами. Там, где это необходимо, инспектор обсудил эти вопросы с руководством компании – владельца плантации, с подрядчиками рабочей силы и с руководством агентства временной занятости.

Упражнение 2

НАЗВАНИЕ	Текущая проверка общих условий труда
ЦЕЛЬ	Проверить общие условия труда, включая заработную плату, а также соблюдение данным сельскохозяйственным предприятием обязательных требований, особенно там, где задействован труд мигрантов.
ЗАДАНИЕ	<p>Крупная коммерческая ферма имеет основной штат постоянных работников, которых она наняла напрямую. Кроме того, в период сбора урожая ферма регулярно привлекает временных работников из числа иностранных мигрантов, которые не говорят на местном языке. Этим временных работников-мигрантов поставляет агентство временной занятости, однако после прибытия на рабочее место организацией труда этих работников и общим руководством занимается уже администрация фермы.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ознакомьтесь с вышеприведенным примером и обсудите в малой группе, каким образом инспектор труда может оценить ситуацию с занятостью всех работников, которые трудятся на ферме. Какие специальные меры может принять инспектор, чтобы разъяснить мигрантам их трудовые права, обеспечить для них равные с другими работниками условия труда и надлежащий уровень оплаты труда, без чрезмерных вычетов. ✓ Сформулируйте простые рекомендации для инспекторов, которые будут проводить проверку в сходной ситуации. ✓ Выберите представителя, который представит основные тезисы состоявшегося в вашей группе обсуждения.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	Время определяет методист (преподаватель).

Упражнение 3

НАЗВАНИЕ	Укрепление сотрудничества с социальными партнерами в вопросах охраны труда
ЦЕЛЬ	На многих плантациях и крупных фермах имеются предусмотренные законом совместные комитеты работников и администрации по вопросам охраны труда и (или) представители работников по вопросам охраны труда.
ЗАДАНИЕ	✓ Как инспекция труда и ее инспекторы могут наладить более эффективную и системную работу с действующими на фермах и плантациях совместными комитетами работников и администрации, чтобы более активно продвигать в сельском хозяйстве нормы в области охраны труда и снизить число смертельных несчастных случаев, травм и связанных с работой заболеваний?
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	Время определяет методист (преподаватель).
РЕСУРСЫ	Ознакомьтесь с нижеприведенной таблицей, где перечислены функции совместных комитетов по охране труда.

Упражнение 3 Функции совместных комитетов по охране труда⁴³

Совместный комитет работников и администрации по охране труда позволяет работникам действовать совместно с работодателем в решении вопросов охраны труда. При создании комитета, как правило, оговаривается, что его решения будут приниматься совместно.

Функции совместных комитетов по охране труда:

- ✓ анализировать отчеты о травмах и случаях заболеваний и выявлять соответствующие тенденции;
- ✓ получать отчеты о внутренних инспекционных проверках, а также о проверках, проведенных инспекторами труда;
- ✓ поддерживать контакты с местным инспектором труда или сотрудником местного органа регулирования вопросов труда;
- ✓ разрабатывать процедуры оценки рисков;
- ✓ определять, какие требуются услуги в области охраны труда;
- ✓ анализировать информацию по вопросам охраны труда, организовывать подготовку и обеспечивать коммуникацию с работниками;
- ✓ использовать результаты оценки рисков для разработки новых мер политики и безопасных приемов труда;
- ✓ разработать политику компании, призванную обеспечить, чтобы ее подрядчики и субподрядчики соблюдали установленные правила и процедуры в области охраны труда;
- ✓ разработать политику компании, призванную обеспечить, чтобы компания (работодатель) ни в каком случае не допускала использования детского труда в своих цепочках поставок;
- ✓ разработать политику компании, призванную установить связи с местным сообществом и обеспечить, чтобы опасные производственные операции компании, такие как распыление пестицидов, не наносили вреда местным жителям и не загрязняли почву и воду;
- ✓ разработать политику компании в области охраны окружающей среды;
- ✓ контролировать соблюдение положений коллективных договоров, касающихся охраны труда;
- ✓ обсуждать изменения в организации работы, перепланировку зданий, оборудование и производственные процессы и предлагать меры по предотвращению рисков.

⁴³ "Health, Safety and Environment: A Series of Trade Union Education Manuals for Agricultural Workers". ILO 2004. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111413.pdf

Упражнение 4

НАЗВАНИЕ	Разработка документа о продолжительности рабочего времени
ЦЕЛЬ	<p>Обеспечить, чтобы инспекторы труда могли:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ разработать свои собственные инструменты для проведения проверок; ✓ в ходе инспекций труда применять единый подход к проверке соблюдения требований в отношении рабочего времени.
ЗАДАНИЕ	<p>Группу участников следует разделить на несколько малых групп, каждая из них должна выбрать представителя, который представит результаты работы своей малой группы.</p> <p>Участники должны составить документ с рекомендациями относительно того, как следует проверять соблюдение на предприятии установленных требований в отношении рабочего времени (его продолжительность, сверхурочная работа, ночная работа и периоды отдыха), включая:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ссылки на документы (национальное законодательство, коллективное соглашение и т. д.); ✓ технические приемы (наблюдение, опросы, проверка документации и т. д.) и в каком порядке их применять; ✓ какие вопросы следует задать; ✓ другие вопросы, которые могут оказаться полезными.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	Время определяет методист (преподаватель).
РЕСУРСЫ	В качестве справочного материала можно воспользоваться Приложением 3.

БИБЛИОГРАФИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

Labour inspection: General Survey of the reports concerning the Labour Inspection (...). Report III (Part 1B). International Labour Conference, 95th Session; Geneva, 2006.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/meetingdocument/wcms_108572.pdf

World Development Report 2008: Agriculture for development. World Bank, Washington D.C, 2008.

http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2008/Resources/WDR_00_book.pdf

The Millennium Development Goals Report 2009. UN Department of Economic and Social Affairs, New York, July 2009.

http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2009/MDG_Report_2009_En.pdf

Strategies and Practice for effective Labour Inspection. Governing Body, 297th Session, Committee on Employment and Social Policy, ILO GB.297/ESP/3. Geneva, 2006.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_esp_3_en.pdf

Labour administration: To ensure good governance through legal compliance in Latin America. LAB/ADMIN, Working Document No. 1. ILO Geneva, 2009.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_116044.pdf

Labour inspection: A guide to the profession. ILO Geneva, 2002.

http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/publication/wcms_108665.pdf

Guidelines for labour inspection in forestry. ILO Geneva, 2006.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/melif05/guidelines.pdf>

Series of Training Manuals on Health, Safety and Environment for Agricultural Workers. ILO Geneva, 2006.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/publication/wcms_111413.pdf

Indigenous & Tribal People's Rights in Practice – A Guide to ILO Convention No.169. ILO Geneva, 2009.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_106474.pdf

Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors. ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour, Geneva, 2008.

http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf

ILO Handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors. ILO Geneva, 2005.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110151.pdf

The global challenges of labour inspection. Labour Education 2005/3–4, Nos. 140/141, ILO Geneva, 2005.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/publication/wcms_111444.pdf

Promoting Rural Employment for Poverty Reduction. Report of the Committee on Rural Employment, International Labour Conference, 97th session, June 2008.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_091721.pdf

ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference Geneva 2008.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

Agricultural Workers and Their Contribution to Sustainable Agriculture and Rural Development. FAO, ILO, IUF. ILO Geneva 2007.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/new/061005.pdf>

Wage workers in agriculture – Conditions of Employment and work. ILO Geneva, 1996.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmaww96/tmaww-r.pdf>

ILO Conclusions on a fair deal for migrant workers in the global economy. ILO Geneva, 1992.

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/ilcmig_res-eng.pdf

- World Development Report 2008: Agriculture for development. World Bank, Washington D.C, 2008.
<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2008/Resources/2795087-1192111580172/WDROver2008-ENG.pdf>
- Safety and health in agriculture. Report VI (1), International Labour Conference, 88th session. Geneva, 2000.
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-vi-1.htm>
- Agriculture: a hazardous work. ILO, Geneva, 2010.
http://www.ilo.org/safework/info/lang-en/WCMS_110188/index.htm
- Code of Practice on Safety and Health in Forestry Work (2nd edition). ILO Geneva, 1998.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/normativeinstrument/wcms_107793.pdf
- Code of Practice on safety and health in agriculture. ILO Geneva 2011.
http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-en/WCMS_146099/index.htm
- Series of Training Manuals on Health, Safety and Environment for Agricultural Workers. ILO ACTRAV & IUF. ILO Geneva, 2005.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_111413.pdf
- Work Improvement in Neighbourhood Development programme (WIND): training programme on safety, health and working conditions in agriculture. ILO Bangkok, 2005.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-robangkok/documents/publication/wcms_099075.pdf
- Improving labour legislation, labour administration and labour inspection. ILO Geneva, 2007.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125984.pdf
- The good practices of labour inspection in Brazil: the eradication of labour analogous to slavery ILO Brasilia, 2010.
<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=512>
- Forms of employee involvement. European Working Conditions Observatory, 2010.
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0911028s/tn0911028s.pdf>
- Labour inspection in Europe: undeclared work, migration, trafficking, ILO, Geneva, 2010.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-lab_admin/documents/publication/wcms_120319.pdf
- The good practices of labour inspection in Brazil: labour inspection in Brazil: for the promotion of decent work. ILO Brasilia, 2010.
<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=514>
- Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration. ILO, Geneva, 2005.
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/informal.pdf>
- Risk assessment essentials – European Agency for Safety and Health at Work, 2007.
<http://osha.europa.eu/en/campaigns/hwi/about/material/rat2007>
- Risks and dangers in small-scale fisheries: An overview ILO Geneva, 2000.
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/fishrisk/index.htm>
- Gender issues in Agricultural Labor, Module 8 of Gender in Agriculture Sourcebook (WB and IFAD, FAO, 2009).
<http://siteresources.worldbank.org/INTGENAGRLIVSOUBOOK/Resources/Module8.pdf>

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. НЕСКОЛЬКО ПРИМЕРОВ ИЗ КОНТРОЛЬНОГО СПИСКА ДЕЙСТВИЙ (УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА WIND)

«Программа совершенствования практики труда в процессе развития местных сообществ»

8. *Использовать конвейеры или другие механические приспособления для подачи или подъема тяжелых грузов.*

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

Нет Да Приоритетность

Комментарии:



9. *Обустроить рабочее место с таким расчетом, чтобы рабочие операции можно было выполнять на уровне локтя человека или чуть ниже этого уровня.*

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

Нет Да Приоритетность

Комментарии:



17. *Закрывать движущиеся и вращающиеся части и детали машин защитными кожухами и сетками.*

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

Нет Да Приоритетность

Комментарии:



21. *Больше использовать естественную вентиляцию для создания благоприятных условий в помещениях.*

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

Нет Да Приоритетность

Комментарии:



23. Избегать длительного пребывания на жаре или чрезмерном холоде.

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

- Нет Да Приоритетность

Комментарии:



24. Выбирать наиболее безопасные пестициды и применять их в минимально необходимых количествах.

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

- Нет Да Приоритетность

Комментарии:



34. Использовать необходимые средства защиты, такие как соответствующая одежда, перчатки, сапоги, ботинки, головные уборы, каски, предохраняющие от травм и контакта с опасными веществами.

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

- Нет Да Приоритетность

Комментарии:



29. Остерегаться животных, укусов насекомых и заражения паразитами, которые могут причинить вред фермерам.

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

- Нет Да Приоритетность

Комментарии:



37. Обеспечить детям безопасные условия, чтобы не допустить несчастных случаев и заболеваний.

Есть ли необходимость в предлагаемом действии?

- Нет Да Приоритетность

Комментарии:



ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПАМЯТКА ДЛЯ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА⁴⁴

Контрольный список вопросов	Для комментариев инспекторов
1. Для проведения анализа систем управления	
<p>1.1. В организации разработана и зафиксирована в письменном виде политика (меры политики), в которой заявлена приверженность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – делу охраны труда, включая вопросы, связанные с ВИЧ; – недопущению принудительного труда и детского труда; – созданию равных возможностей на рабочем месте; – справедливой оплате труда работающих женщин и мужчин. <p>1.2. Действуют процедуры (формально зафиксированные или не зафиксированные), обеспечивающие реализацию такой политики.</p> <p>1.3. Эта политика содержит обязательство вести мониторинг и постоянное совершенствование деятельности организации.</p> <p>1.4. Организация имеет письменный документ, фиксирующий признание ею свободы объединения в соответствии с положениями национального законодательства.</p>	
2. Для проведения интервью с руководителями отдела кадров	
<p>2.1. Имеются письменные договоры с наемными работниками и работниками на подряде, кроме тех случаев, когда отсутствие таких договоров объясняется ясными и обоснованными причинами.</p> <p>2.2. Письменные договоры содержат положения с указанием конкретных условий работы и суммы вознаграждения.</p> <p>2.3. Размер вознаграждения составляет величину не ниже установленного законодательством минимального уровня оплаты труда и обеспечивает приемлемый уровень жизни для всех работников. Размеры вознаграждения соответствуют уровню профессиональной подготовки и квалификации работника.</p> <p>2.4. Имеются постоянно обновляемые учетные записи о пройденной работниками профессиональной подготовке и полученной квалификации.</p> <p>2.5. Договоры с работниками не содержат положений, ограничивающих свободу объединения работников и их права на ведение коллективных переговоров.</p> <p>2.6. Если такое требование предусмотрено национальным законодательством, на подрядные работы привлекаются только те работники, которые прошли сертификацию в соответствующих компетентных органах.</p> <p>2.7. Имеются постоянно обновляемые учетные сведения об одобренных подрядчиках, сертифицированных в соответствии с требованиями национального законодательства.</p> <p>2.8. Действуют процедуры, предусматривающие проверку соответствия состояния здоровья работников требованиям безопасности, установленным в законодательстве и политике компании в области охраны труда.</p> <p>2.9. Проверяется возраст работников с целью недопущения использования детского труда.</p> <p>2.10. Действуют процедуры, позволяющие не допускать проявлений дискриминации при приеме на работу и продвижении по службе.</p> <p>2.11. Обеспечено хранение протоколов проведенных встреч с работниками и их представителями.</p>	

⁴⁴ Guidelines for labour inspection in forestry. ILO Geneva, 2006.

3. Для проведения интервью с представителями национальных/местных организаций работников и представителями работников

- 3.1. Все работники имеют право вступать в организации работников.
- 3.2. Членство в организации работников не влияет на положение работника на предприятии, при этом отсутствуют свидетельства того, что члены организации работников испытывают предвзятое отношение или подвергаются дискриминации, в том числе в виде:
 - ненадлежащего применения полномочий со стороны органов власти;
 - конфискации имущества, включая изъятие документов, удостоверяющих личность;
 - угрозы применения физической силы;
 - ограничения членства и/или включения в «черные списки».
- 3.3. Предприятие взаимодействует с организациями работников в соответствии с установленными национальным законодательством требованиями и положениями Конвенций № 87 и № 98.
- 3.4. Представители работников могут договариваться с представителями администрации об организации встреч и собраний.
- 3.5. Собрания проводятся в конструктивной атмосфере, и прилагаются максимальные усилия для достижения консенсуса. Действия согласовываются и осуществляются к удовлетворению обеих сторон.
- 3.6. Имеются подтверждения того, что разрешение споров достигается организацией в рамках национального законодательства.
- 3.7. Размер заработной платы не ниже законодательно установленного минимального уровня оплаты труда и отражает уровень квалификации работников.
- 3.8. Принудительный труд не используется.
- 3.9. Нет работников, принуждаемых их работодателями к кабальному труду.
- 3.10. Детский труд не используется.
- 3.11. Нет несовершеннолетних работников младше 18 лет, занятых на работах, связанных с повышенной опасностью.
- 3.12. Мужчины и женщины получают равную оплату за труд равной ценности.
- 3.13. Работники не подвергаются дискриминации по признаку расы или этнической принадлежности, по религиозным убеждениям, сексуальной ориентации или на основании действительного или предполагаемого ВИЧ-статуса.
- 3.14. Руководители низшего звена имеют надлежащую квалификацию и опыт для эффективного планирования и организации трудового процесса, а так же для обеспечения охраны труда работников.
- 3.15. При необходимости работникам бесплатно предоставляются соответствующие СИЗ, а работники и руководители низшего звена прошли инструктаж по их надлежащему использованию.

4. Для проведения инспекций в местах работы вахтовых бригад

- 4.1. Все работники, занятые работой вахтовым методом, прошли соответствующую подготовку, необходимую для выполнения поставленных перед ними рабочих заданий.
- 4.2. Работники, выполняющие задания, для которых национальными нормативными актами установлено требование официальной сертификации профессиональных умений, имеют надлежащие сертификаты и разрешения. Их копии хранятся на предприятии.

- 4.3. Имеются подтверждения того, что операции, выполняемые работниками вахтовых бригад, отвечают требованиям качества и техники безопасности, установленным предприятием.
- 4.4. Машины и инструменты содержатся в исправном техническом состоянии и соответствуют целям и задачам выполняемой работы.
- 4.5. Работники используют надлежащие СИЗ, которые при необходимости предоставляются им работодателем на безвозмездной основе.
- 4.6. Имеются подтверждения того, что риски, связанные с использованием машин, инструментов и опасных веществ, систематически оцениваются и анализируются, а:
 - работники осведомлены об имеющихся рисках;
 - методы и способы проведения работ разработаны с учетом снижения рисков;
 - меры по профилактике несчастных случаев приняты;
 - порядок действий при чрезвычайной ситуации определен;
 - несчастные случаи расследуются и документируются.
- 4.7. На производственной площадке нет работающих детей.
- 4.8. Лиц младше 18 лет, занятых на опасных работах, не имеется.
- 4.9. Принудительный труд не используется.
- 4.10. На производственной площадке имеются средства для оказания первой медицинской помощи, которые хранятся в соответствующих условиях.
- 4.11. Имеются подтверждения того, что персонал прошел обучение приемам оказания первой медицинской помощи, и этот персонал знает, как оперативно вызвать скорую медицинскую помощь.
- 4.12. Имеется материально-техническое обеспечение действий в чрезвычайной ситуации, в частности, средства связи и транспорт.
- 4.13. На месте производства работ имеется организованное предприятием помещение, которое способно адекватно защитить работников от жары, холода, ветра, осадков и других неблагоприятных погодных явлений.
- 4.14. Предоставляемые предприятием служебные помещения и жилье имеют разумно достаточный уровень комфорта и не представляют риска для здоровья и безопасности людей. Такие помещения снабжены надлежащей вентиляцией, освещением, отоплением и имеют условия для приготовления пищи и санитарно-гигиенические условия.
- 4.15. Предоставляется свежая питьевая вода и вода для гигиенических целей.
- 4.16. Санитарные объекты и средства утилизации отходов соответствуют установленным требованиям.
- 4.17. Работники, размещенные на производственной площадке, имеют доступ к продуктам питания. Там, где снабжение продуктами питания организовано предприятием, они реализуются по разумной стоимости.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. КРИТЕРИИ, ИНДИКАТОРЫ И ВЕРИФИКАТОРЫ ДЛЯ ИНСПЕКТИРОВАНИЯ ТРУДА В ЛЕСНОМ ХОЗЯЙСТВЕ⁴⁵

Критерии	Индикаторы	Верификаторы	Основные справочные документы
1. Соблюдение основополагающих прав в сфере труда			
1.1. Свобода ассоциации	<p>1.1.1. Все работники вправе формировать и присоединяться к профсоюзным организациям по собственному выбору, не опасаясь угроз или репрессий</p> <p>1.1.2. Коллективные переговоры с представителями организаций работников ведутся в духе доброй воли и с максимальным стремлением достичь соглашения.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Интервью с представителями организаций работников и работниками – Коллективные договоры – Учетные сведения органов инспекции труда 	Конвенции МОТ № 87 и № 98, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, соответствующие разделы национального законодательства
1.2. Искоренение детского труда	<p>1.2.1. Строгое соблюдение положений о минимальном возрасте, содержащихся в национальных нормативно-правовых актах о труде, а там, где они еще не приняты, положений международных норм</p> <p>1.2.2. Нет работников младше 18 лет, занятых на опасных или тяжелых работах, за исключением случаев, связанных с программами ученичества</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Интервью с представителями организаций работников и работниками – Зарплатные ведомости (предприятия и/или его подрядчиков) – Данные обследований по вопросам занятости – Учетные сведения органов инспекции труда 	Конвенции МОТ № 138 и № 182, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, соответствующие разделы национального законодательства
1.3. Искоренение принудительного труда	1.3.1. Нет работников, вовлеченных в кабальный труд или иные формы принудительного труда (включая наемных работников, самозанятых работников и работников на подряде)	<ul style="list-style-type: none"> – Интервью с представителями организаций работников и работниками – Учетные сведения органов инспекции труда 	Конвенции МОТ № 29 и № 105, национальное законодательство
1.4. Ликвидация дискриминации	<p>1.4.1. Действующие политика и процедуры определяют в качестве основы и критериев для найма, трудоустройства, прохождения обучения и служебного роста сотрудников всех уровней их квалификацию, профессиональные навыки и опыт работы</p> <p>1.4.2. Работники не подвергаются дискриминации при приеме на работу, продвижении по службе, увольнении, при оплате труда и получении доступа к социальному обеспечению, связанному с занятостью</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Интервью с представителями организаций работников и работниками – Зарплатные ведомости (предприятия и/или его подрядчиков) – Данные обследований по занятости – Учетные сведения органов инспекции труда 	Конвенции МОТ № 111 и № 100, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, соответствующие разделы национального законодательства

⁴⁵ Выдержки из P. Poschen: "Social criteria and indicators for sustainable forest management: A guide to ILO texts", Forest Certification. Working Paper No. 3 (Geneva, ILO, 2000).

2. Охрана труда

<p>2.1. Действует политика в области охраны труда и система управления ею, которая на системной основе выявляет опасные факторы и обеспечивает принятие профилактических мер при осуществлении производственных операций</p> <p>2.2. Все необходимые машины, инструменты, оборудование и материалы завезены на производственную площадку и находятся в технически исправном и безопасном состоянии</p> <p>2.3. Требования к охране труда учитываются при планировании и организации производственных операций и их контроле</p> <p>2.4. При размещении работников в полевых лагерях условия проживания и питания отвечают по крайней мере минимальным требованиям Свода практических правил МОТ по вопросу безопасности и гигиены труда при производстве лесозаготовительных работ</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Декларация о политике в области охраны труда – Органиграмма системы управления охраной труда – Письменно зафиксированные требования к планированию и организации работ – Должностные инструкции руководителей низшего звена – Результаты изучения ситуации на местах – Интервью с представителями профсоюзов и работниками – Учетные сведения органов инспекции труда и данных страховых компаний 	<p>Конвенция № 155, Свод практических правил МОТ по вопросу безопасности и гигиены труда при производстве лесозаготовительных работ (1998 г.), соответствующие разделы национального законодательства и национальные нормативные акты</p>
--	---	---

3. Справедливое вознаграждение

<p>3.1. Заработная плата или доход самозанятых работников и работников на подряде как минимум равны уровням заработной платы и дохода работников схожих профессий в данном регионе и ни в коем случае не могут быть ниже установленного минимального размера оплаты труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Интервью с представителями профсоюзов и работниками – Зарплатные ведомости (предприятия и/или его подрядчиков) – Данные обследований по занятости – Учетные сведения органов инспекции труда 	<p>Конвенция МОТ № 131, соответствующие разделы национального законодательства и положения коллективных договоров</p>
---	---	---

4. Право на организацию и коллективную защиту интересов

<p>4.1. Все заинтересованные лица вправе формировать и присоединяться к организациям по собственному выбору, не опасаясь угроз и репрессий</p> <p>4.2. Организации заинтересованных сторон допускаются к участию в принятии решений</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Интервью с представителями местных сообществ, профсоюзов и работниками – Протоколы проведенных встреч и заседаний («круглых столов», комитетов, слушаний и пр) 	<p>Конвенции МОТ № 169, № 87, № 98 и № 141, соответствующие разделы национального законодательства и положения коллективных договоров или иных соглашений</p>
---	---	---

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ФОРМЫ УЧЕТНЫХ ДОКУМЕНТОВ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ (ЮЖНО-АФРИКАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА)^{46, 47}

<p style="text-align: center;">ВЫДЕРЖКИ ИЗ ЗАКОНА О ЗАНЯТОСТИ ОТ 1997 г. Статья 31</p> <p style="text-align: center;">ОБЯЗАТЕЛЬНО ОЗНАКОМИТЬСЯ!</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p style="text-align: center;">Для чего необходима эта форма? Данная форма является документом учета начисленной заработной платы</p> <p style="text-align: center;">Кем заполняется? Работодателем</p> <p style="text-align: center;">Куда направляется? Хранится у работодателя</p> <p style="text-align: center;">Инструкции</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Сведения по учету выплаченной зарплаты хранятся работодателем в течение трех лет с даты оформления документа о выплате (п. 2 Ст. 31). ■ Внесение каким-либо лицом исправлений или недостоверных сведений в документы учета, оформленные в соответствии с п. 3 Ст. 31 (4), не допускается. ■ Работодатель, хранящий предусмотренный настоящей статьей документ учета заработной платы, вправе отказаться от хранения любых иных документов учета отработанного времени и полученного вознаграждения, которые могут быть предусмотрены другими нормативно-правовыми актами (п. 4 Ст. 31). ■ Каждый работник имеет право проверить самостоятельно или обратиться к представителю профсоюзной организации и инспектору труда с просьбой о проведении проверки любого такого учетного документа, хранящегося в организации на основании положений настоящего Закона и относящегося к трудовой деятельности работника (Ст. 78 (I) g) <p><i>Данная форма не является обязательной, и ее формат носит исключительно рекомендательный характер. Предоставление указанных здесь сведений в другом формате не считается нарушением требований законодательства.</i></p>	<p style="text-align: right;">Форма ВСЕА 2</p> <p style="text-align: center;">ЛИСТОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ</p> <p>Ф.И.О. работника</p> <p>Паспорт № № соцстрахования работника</p> <p>Период, за который выплачивается зарплата</p> <p>Размер базовой зарплаты Профессия (должность)</p> <p>Форма оплаты труда: <input type="checkbox"/> Почасовая <input type="checkbox"/> В день <input type="checkbox"/> В неделю <input type="checkbox"/> 1 раз в две недели <input type="checkbox"/> 1 раз в месяц</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Расчет начисления заработной платы</th> </tr> <tr> <td>Кол-во отработанных часов Сумма к выплате</td> <td style="text-align: right;">..... рандов</td> </tr> <tr> <td>Кол-во сверхурочных часов Сумма к выплате</td> <td style="text-align: right;">..... рандов</td> </tr> <tr> <td>Кол-во часов, отработанных в воскресные дни..... Сумма к выплате</td> <td style="text-align: right;">..... рандов</td> </tr> <tr> <td>Кол-во часов, отработанных в праздничные дни Сумма к выплате</td> <td style="text-align: right;">..... рандов</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Дополнительные выплаты:</td> </tr> <tr> <td> За сменную работу</td> <td></td> </tr> <tr> <td> На оплату жилья</td> <td></td> </tr> <tr> <td> На оплату транспорта.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td> На медицинское обслуживание.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Другое (указать)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Итого:</td> <td style="text-align: right;">..... рандов</td> </tr> <tr> <td>ИТОГО:</td> <td style="text-align: right;">..... рандов</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Отчисления и взносы:</td> </tr> <tr> <td> Подходный налог.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Фонд страхования от безработицы</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Профсоюзные взносы</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Фонд медицинского страхования</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Пенсионный фонд.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Другое (указать подробно).....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Итого:</td> <td style="text-align: right;">..... рандов</td> </tr> <tr> <td>ВСЕГО К ВЫПЛАТЕ</td> <td style="text-align: right;">..... рандов</td> </tr> </table> <p style="text-align: right; margin-top: 20px;">_____ Подпись работника</p> <p style="text-align: right; margin-top: 20px;">_____ Дата</p>	Расчет начисления заработной платы		Кол-во отработанных часов Сумма к выплате рандов	Кол-во сверхурочных часов Сумма к выплате рандов	Кол-во часов, отработанных в воскресные дни..... Сумма к выплате рандов	Кол-во часов, отработанных в праздничные дни Сумма к выплате рандов	Дополнительные выплаты:		За сменную работу		На оплату жилья		На оплату транспорта.....		На медицинское обслуживание.....		Другое (указать)		Итого: рандов	ИТОГО: рандов	Отчисления и взносы:		Подходный налог.....		Фонд страхования от безработицы		Профсоюзные взносы		Фонд медицинского страхования		Пенсионный фонд.....		Другое (указать подробно).....			Итого: рандов	ВСЕГО К ВЫПЛАТЕ рандов
Расчет начисления заработной платы																																																	
Кол-во отработанных часов Сумма к выплате рандов																																																
Кол-во сверхурочных часов Сумма к выплате рандов																																																
Кол-во часов, отработанных в воскресные дни..... Сумма к выплате рандов																																																
Кол-во часов, отработанных в праздничные дни Сумма к выплате рандов																																																
Дополнительные выплаты:																																																	
За сменную работу																																																	
На оплату жилья																																																	
На оплату транспорта.....																																																	
На медицинское обслуживание.....																																																	
Другое (указать)																																																	
.....																																																	
Итого: рандов																																																
ИТОГО: рандов																																																
Отчисления и взносы:																																																	
Подходный налог.....																																																	
Фонд страхования от безработицы																																																	
Профсоюзные взносы																																																	
Фонд медицинского страхования																																																	
Пенсионный фонд.....																																																	
Другое (указать подробно).....																																																	
.....																																																	
Итого: рандов																																																
ВСЕГО К ВЫПЛАТЕ рандов																																																

⁴⁶ <http://www.labour.gov.za/downloads/documents/forms/Basic%20Conditions%20of%20Employment/Form%20VCEA2%20-%20Wages%20Register.pdf>

⁴⁷ <http://www.labour.gov.za/downloads/documents/forms/Basic%20Conditions%20of%20Employment/Form%20VCEA4%20-%20Pay%20Slip.pdf>

Форма ВСЕА 4

**ВЫДЕРЖКИ ИЗ ЗАКОНА
О ЗАНЯТОСТИ ОТ 1997 г.**

Статья 33

**ОБЯЗАТЕЛЬНО
ОЗНАКОМИТЬСЯ!**



Для чего необходима эта форма?

Данная форма является документом, подтверждающим выплату заработной платы

Кем заполняется?

Работодателем

Куда направляется?

Передается работнику

Инструкции

Такие сведения должны быть представлены каждому работнику:

- На его рабочем месте или в любом ином согласованном с ним месте.
- В ходе установленного рабочего времени или течение 15 минут до начала рабочего времени или после завершения установленного рабочего времени;
- Следует указать полную сумму вознаграждения за труд, включая вознаграждение в натуральной форме.
- Данная форма не является обязательной и ее формат носит исключительно рекомендательный характер. Предоставление указанных здесь сведений в другом формате не считается нарушением требований законодательства.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Наименование работодателя

Адрес работодателя

Ф.И.О. работника

Паспорт № № соцстрахования работника

Профессия/разряд

Период, за который выплачивается зарплата: с по

Размер базовой зарплаты

Форма оплаты труда: Почасовая В день В неделю
 1 раз в две недели 1 раз в месяц

	Ставка	Кол-во часов	Сумма заработка
Кол-во отработанных часов рандов
Кол-во сверхурочных часов рандов
Кол-во часов, отработанных в выходные дни рандов
Кол-во часов, отработанных в праздничные дни рандов
Выплаты в натуральной форме рандов
Премии и пособия (указать) рандов
Итого:		 рандов
Отчисления и взносы:			
Подходный налог			
Фонд страхования от безработицы			
Профсоюзные взносы			
Прочие (указать подробно)			
Итого:		 рандов
ВСЕГО К ВЫПЛАТЕ		 рандов

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ПРИМЕРЫ ОЦЕНКИ РИСКОВ

Компания по производству мебели

Наименование компании: Компания по производству мебели

Дата проведения оценки рисков: 28.09.2007 г.

Факторы, представляющие опасность	Кто может пострадать и в какой степени	Какие меры принимаются в настоящее время	Какие требуются дальнейшие действия	Ответственные лица	Срок выполнения	Когда выполнено
Древесная пыль	Персонал, вдыхающий древесную пыль, подвергается риску легких заболеваний. Пыль, образующаяся в ходе обработки древесины, может стать причиной развития онкологических заболеваний, в частности рака носа	<ul style="list-style-type: none"> ■ Станки снабжены местной вытяжкой, работники обучены правильно ею пользоваться. ■ Проводится техническое обслуживание вытяжной вентиляции, обеспечивающее ее эффективную работу. ■ Системы местной вытяжной вентиляции регулярно проверяются (1 раз в 14 месяцев) компетентным специалистом. ■ Древесная пыль собирается специальным вакуумным пылесосом, оснащенным надлежащим фильтром. ■ Имеются соответствующие средства защиты органов дыхания, а также системы местной вытяжной вентиляции для наиболее пыльных рабочих мест, работники обучены правильно ими пользоваться. ■ Работники заполняют медицинские анкеты при поступлении на данное рабочее место, а затем делают это ежегодно. ■ Каждый пострадавший работник направляется на медицинское обследование. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Напоминать работникам о рисках, связанных с древесной пылью, и почему принимаемые меры являются необходимыми ■ Объяснять работникам о рисках, связанных с древесной пылью и почему принимаемые меры являются необходимыми 	Руководитель	07.10.07	01.10.07
Станки и оборудование	При соприкосновении с движущимися частями и деталями станков и оборудования, особенно с пильными дисками, персонал подвергается риску получить серьезные увечья, вплоть до фатальных	<ul style="list-style-type: none"> ■ Все станки и механизмы имеют защитные кожухи и решетки, предусмотренные инструкциями производителя. ■ Состояние защитных кожухов и решеток периодически проверяется, и принимаются необходимые меры для поддержания их в хорошем состоянии. ■ Операторы станков и оборудования имеют достаточное пространство для безопасной работы. ■ Работа персонала контролируется руководителем на предмет наличия на станках и оборудовании защитных кожухов и решеток при выполнении производственных операций. ■ Со всеми работниками компетентным специалистом проведен инструктаж по соблюдению правил эксплуатации станков и оборудования. ■ Все станки оснащены системой аварийной остановки и системой безопасности, например, ограничителями хода режущего инструмента и пр. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Распечатывать с сайта Комиссии Соединенного Королевства по вопросам безопасности и гигиены труда (HSE) или полученные на семинаре информационные листки с правилами безопасной работы на станках и оборудовании и вывешивать их в столовой или ином помещении общего пользования 	Руководитель	04.10.07	01.01.07

<p>Ручная переноска грузов</p>	<p>У работников могут возникнуть нарушения опорно-двигательного аппарата, в частности, боли в пояснице как результат перемещения вручную тяжелых/объемных грузов, таких как бревна и крупные детали станков. Существует также риск пораниться при замене оснастки станков или получить занозу при разгрузке паллет</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Персонал прошел инструктаж по правилам ручной перевалки грузов. ■ Рабочие и инструментальные поверхности установлены на удобной высоте. ■ Имеются в наличии перчатки из плотного материала для работы с инструментальной оснасткой и паллетами. ■ Имеются в наличии платформы на колесах и подъемные крюки для перемещения листового материала. ■ Применяются методы работы, обеспечивающие безопасное и аккуратное обращение с готовой мебельной продукцией. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ По возможности складировать инструментальную оснастку вблизи станков, чтобы сократить расстояние ее перемещения ■ Напоминать работникам о необходимости получить новые комплекты перчаток взамен изношенных и недопустимости подъема слишком тяжелых грузов и предметов 	<p>Руководитель</p>	<p>30.10.07</p>	<p>29.10.07</p>
			<ul style="list-style-type: none"> ■ Напоминать работникам о необходимости получить новые комплекты перчаток взамен изношенных и недопустимости подъема слишком тяжелых грузов и предметов 	<p>Руководитель</p>	<p>04.04.07</p>	<p>04.04.07</p>

Птицеферма⁴⁸

Наименование компании: Птицеферма Смита

Дата проведения оценки рисков: 01.07.2007

Факторы, представляющие опасность	Кто может пострадать и в какой степени	Какие меры принимаются в настоящее время	Какие требуются дальнейшие действия	Ответственные лица	Срок выполнения	Когда выполнено
Оборудование и механизмы птицефермы, включая валы отбора мощности	При соприкосновении с движущимися частями и деталями механизмов и оборудования работники и другие лица могут получить серьезные увечья, вплоть до смертельных	<ul style="list-style-type: none"> ■ Все валы отбора мощности закрыты защитным кожухом от соединительной муфты трактора до первого подшипника станка или механизма. ■ Все опасные части и детали станков и оборудования, например, шкив ременной передачи раздатчика кормов и автопилонки, поворотная часть погрузчика с задней грузовой ковша и т.д., снабжены соответствующей защитой, если они не размещены в безопасных местах, где до них нельзя дотянуться. ■ Все защитные кожухи находятся в хорошем состоянии. ■ С работниками проведен инструктаж по соблюдению требований техники безопасности, включая работников, занимающихся уборкой отходов, очисткой бункеров для кормов и пр. ■ Возможность отсоединения от системы ее некоторых частей для проведения обслуживания и ремонтных работ. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Напоминать работникам о необходимости незамедлительно докладывать руководителю о повреждениях или неисправной установке защитных кожухов и решеток 	Руководитель	07.07.07	06.07.07
Сжиженный газ	Работники подвергаются риску получить серьезные увечья, вплоть до фатальных, в случае утечки сжиженного газа из баков или распределительных труб и его возгорании. Травмы людям и материальный ущерб могут быть причинены и за пределами птицефермы	<ul style="list-style-type: none"> ■ Небольшие цистерны для хранения сжиженного газа размещены в безопасном месте; действует система их проверки и испытаний; клапанные крышки баков зафиксированы и заблокированы. ■ Распределительный трубопровод (от цистерны к отопительным котлам) оборудован ограждением с целью предотвратить его повреждение, например, автомобильной техникой. ■ Применяются предохранительные устройства, например, предохранительный клапан избыточного давления. ■ Имеются огнетушители. ■ Все работы по системе газоснабжения проводятся компетентным специалистом, напр., сертифицированным инженером. ■ Работники знают, как правильно работать с системой, как правильно заполнять цистерны и что надо делать при подозрении на утечку газа. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Очистить от растительности площадку рядом с цистерной 	Бригадир	01.08.07	

<p>Электричество</p>	<p>Работники подвергаются риску получить серьезные увечья, вплоть до фатальных, в случае неисправности электрического оборудования или приборов, а также в результате контакта с линиями электропередач при работе техники</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Электрические системы смонтированы компетентным специалистом и имеют защиту от протечек воды, там где это требуется. ■ В распределительном щите установлены предохранители на 30 мА. ■ Исправность электрического оборудования регулярно проверяется компетентным специалистом-электриком. ■ Переносные электроприборы протестированы согласно инструкциям производителя. ■ Работники визуально проверяют исправность электропроводки (включая удлинитель) и электрических разъемов перед включением электрических приборов. ■ На план-схеме фермы нанесены обозначения воздушных линий электропередачи; работники проинструктированы по технике безопасности при работах вблизи линий электропередачи; обозначены маршруты движения транспортных средств (вдали от линий электропередач). 	<p>■ Никаких действий пока не требуется</p>		
----------------------	--	---	---	--	--

⁴⁸ Примеры предоставлены Комиссией Соединенного Королевства по вопросам безопасности и гигиены труда (HSE) с целью продемонстрировать, как малые предприятия подходят к проблеме оценки рисков. См. <http://www.hse.gov.uk/risk/casestudies/>

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ПРИМЕРЫ МЕР ПРОФИЛАКТИКИ И ЗАЩИТЫ ОТ ОСНОВНЫХ ОПАСНЫХ ФАКТОРОВ В ПЕРВИЧНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ СЕКТОРЕ

ОПАСНОСТЬ ИЛИ РИСК	КОНТРОЛЬ РИСКА (рекомендуемые меры профилактики и защиты)
Все опасные факторы в целом	<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечить информирование работников, а также проведение для них инструктажа и обучения с целью ознакомления с опасными факторами и соответствующими мерами профилактики и защиты. – Обеспечить проведение регулярных проверок работников, подвергающихся воздействию определенных опасных факторов. – Обеспечить наличие средств первой медицинской помощи и присутствие персонала, знакомого с основными опасными факторами. – Иметь план эвакуации пострадавших или заболевших работников в случае возникновения чрезвычайной ситуации.
Экстремальные температуры	<ul style="list-style-type: none"> – Прекратить работы при возникновении опасных погодных условий. – По возможности избегать проведения работ в таких погодных условиях. – Ограничить время нахождения на открытом воздухе. – Организовать места, где можно укрыться от солнца и выпить воды, согреться и высушить одежду. – Применять средства, способствующие снижению температуры окружающего воздуха, включая вентиляцию и охлаждение воздуха. – Предоставлять работникам одежду, защищающую от холода и дождя.
Работы, предъявляющие высокие требования к физическому состоянию работника	<ul style="list-style-type: none"> – Применять механические приспособления, такие как тележки. – Перемещать груз меньшего веса. – По возможности организовать напольное складирование. – Провести обучение методам погрузки и разгрузки. – Предоставлять достаточное время на перерывы для отдыха. – Обеспечить снабжение производственной площадки питьевой водой.
Лесоповал (лесозаготовительные работы)	<ul style="list-style-type: none"> – Валка деревьев должна производиться на лесосеке при обеспечении надлежащей видимости. – При определении направления валки учитывать вероятность присутствия других работников, занятых укаткой и перемещением бревен. – Четко распределить среди работников участки для вырубki. – Носить защитные каски и обувь.
Погрузка и транспортировка бревен	<ul style="list-style-type: none"> – Следует избегать погрузки вручную. – В процессе погрузки транспортное средство должны быть безопасно размещено, а его колеса должным образом заблокированы. – Во время погрузки не должно быть никого в кабине или на платформе транспортного средства. – Обеспечить надлежащее размещение, равновесие и закрепление груза. – Использовать средства индивидуальной защиты.

Режущий и шанцевый инструмент	<ul style="list-style-type: none"> – Размер держателей и вес инструментов должны отвечать производственным потребностям и соответствовать физическим характеристикам работников. – Режущий инструмент должен поддерживаться в хорошем рабочем состоянии. – Неиспользуемый инструмент с острыми краями должен быть упакован в футляры. – Инструменты должны использоваться для выполнения только тех работ, для которых они предназначены. – Конструкция инструмента должна отвечать требованиям эргономики. – Предоставлять защитные перчатки и обувь, добиваться их надлежащего хранения и обязательного использования работниками.
Станки, оборудование и рабочие инструменты	<ul style="list-style-type: none"> – Приобретать только те машины, механизмы и оборудование, которые изначально отвечают требованиям безопасности. – До начала любых работ необходимо установить на станки и оборудование защитные кожухи и решетки, а также предохранительные устройства. – Использовать машины, механизмы и оборудование в строгом соответствии с инструкциями производителя. – Проводить регулярные проверки технического состояния оборудования. – Перед применением машин, механизмов и оборудования обеспечить необходимое обучение работников. – Допускать к работе на станках, машинах и механизмах, а также к их обслуживанию только работников, прошедших соответствующее обучение и имеющих допуски к работе.
Движущаяся (самоходная) техника	<ul style="list-style-type: none"> – Допускать к управлению транспортными средствами только тех работников, кто прошел соответствующее обучение и имеет необходимые допуски к работе. – Организовывать одностороннее движение транспорта без пересечения пешеходных маршрутов. – Регулярно проводить техническое обслуживание тормозной системы, светового и сигнального оборудования, зеркал и другого относящегося к безопасности оборудования на всех транспортных средствах. – Оборудовать тракторы безопасной кабиной или защитным каркасом, ремнями безопасности тракториста, защитным кожухом для вала отбора мощности, крыльями для защиты от грязи и проводить регулярные проверки их технического состояния. – Проводить регулярные проверки технического состояния всех подъемных механизмов и приспособлений. – Обеспечить хорошо видимые дорожные указатели и поддерживать их в чистоте и порядке. – Обеспечить необходимую ширину проезжей части и отсутствие «слепых» зон по всему маршруту. – Обеспечить надлежащую работу фар машин и механизмов и освещение прилегающих зон. – Создать систему безопасного проведения работ вблизи линий электропередач.

<p>Вибрация всего тела и рук</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Избегать применения оборудования и инструментов, работа которых сопровождается вибрацией. – Вибрирующие станки и механизмы должны монтироваться на виброизоляторах. – Изолировать рабочее место (сиденье, полы) от вибрации. – Сиденье оператора трактора или иной техники должно быть снабжено демпфером вибрационных колебаний (виброгасителем). – Использовать соответствующие инструменты (снабженные изолированным держателем или рукояткой, смягчающей передаваемые колебания) и обеспечить их надлежащее техническое обслуживание. – Выполнять требования инструкций по эксплуатации такого оборудования и инструмента. – Обеспечить регулярное техническое обслуживание станков, машин и механизмов. – Избегать возникновения явления резонанса при вибрации частей и элементов станков, машин и механизмов. – Сокращать время работы с оборудованием, которое сопровождается вибрацией. – Предоставлять защитные перчатки и следить за тем, чтобы работники их использовали. – Обеспечить проведение регулярных медицинских осмотров.
<p>Шум</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Заменять части производственного оборудования, являющиеся источниками повышенного шума. – Навешивать изолирующие кожухи на вибрирующие части машин и оборудования. – Использовать звукоизолирующие материалы. – Устанавливать вокруг работающих машин ограждения, способствующие уменьшению уровня шума. – Устанавливать панели или экраны для поглощения шума на основных направлениях его распространения. – Размещать источники повышенного шума вдали от работающего персонала. – Ограничивать пребывание работников в зонах работ с повышенным уровнем шума. – Обеспечить регулярные проверки слуха всех работников, занятых на работах с повышенным уровнем шума. – Предоставлять средства индивидуальной защиты органов слуха и обеспечивать их исправную работу, а также добиваться, чтобы оно использовалось работниками.
<p>Опасности, связанные электричеством</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Заземлять все станки и оборудование, включая двигатели и корпуса. – Заменять поврежденную электропроводку полностью. – Регулярно проверять все электрическое оборудование. – Заменять многополюсные вилки на электрощиты при условии, что подаваемого в сеть напряжения достаточно. – Обеспечить проведение ремонта электрооборудования квалифицированным электриком.

Химические вещества	<ul style="list-style-type: none"> – По возможности прекратить применение канцерогенных и мутагенных веществ. – Использовать менее опасные и токсичные химические вещества. – При применении опасных химических веществ использовать автоматические системы. – Приобретать химические вещества в гранулах, а не в виде порошка. – Не бросать упаковки с химическими веществами с высоты более 1 метра. – Помещать технологические аппараты в защитные и изолирующие корпуса. – Обеспечить, чтобы все используемые опасные вещества были идентифицированы, по ним проведена оценка рисков и приняты документально зафиксированные правила работы с этими веществами. – Для операций с химическими веществами использовать одно и то же помещение, имеющее вентиляцию. – Обеспечить хорошую вентиляцию в зонах хранения или применения химических веществ. – Тщательно промывать распылители после их использования. Промывку проводить вдали от колодцев, детей и животных. – Организовать хранение пестицидов в отдельных помещениях с ограниченным доступом и нанесением ясно видимых предупредительных надписей и знаков. – При смешивании добавлять порошковый материал в жидкость в небольших количествах. – Готовить смеси из порошковых материалов до начала или после окончания установленного рабочего дня. – Обеспечить, чтобы все опасные химические вещества имели маркировку, а работы с ними велись надлежащим образом. – По всем опасным химическим веществам иметь паспорта безопасности материала. – Следить за чистотой в помещениях (уборка с пылесосом или влажная уборка). – Запретить принимать пищу, пить и курить в производственных помещениях. – Применять соответствующие средства индивидуальной защиты при работе с химическими веществами (перчатки, защитные очки, лицевые маски, респираторы). – Обеспечить проведение регулярных медицинских осмотров работников, имеющих контакт с химическими веществами.
Органическая пыль растительного и животного происхождения	<ul style="list-style-type: none"> – Не допускать несанкционированный доступ в помещения для хранения зерна. – Установить предупреждающие знаки в соответствующих местах для того, чтобы посторонние не проникали на производственную площадку. – Обеспечить механическую вентиляцию и нагнетание приточного воздуха. – Выделить достаточно места для каждого животного; увеличенная высота потолков обеспечивает пониженную концентрацию пыли. – Сократить время пребывания в условиях запыленности путем чередования работников, а также в сочетании с другими мерами. – Использовать индивидуальные средства защиты органов дыхания.

<p>Зоонозные инфекции</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Снижать вероятность заражения работников зоонозными инфекциями. – Проводить вакцинацию животных и людей. – Предоставлять безопасную воду для людей и животных. – Надлежащим образом утилизировать отходы жизнедеятельности человека и животных. – Соблюдать основные санитарно-гигиенические правила на рабочих местах и в трудовых лагерях. – Все порезы, царапины и открытые раны закрывать водонепроницаемым пластырем. – Соблюдать правила обращения с продуктами питания и приготовления пищи. – Обеспечить использование работницами и работниками надлежащих СИЗ.
<p>Падение с высоты</p>	<ul style="list-style-type: none"> – По возможности обустраивать участки производства работ с единой горизонтальной поверхностью, без перепадов высоты. – Платформы, переходы и лестницы должны быть оборудованы ограждением с перилами в верхней части. – Обеспечить безопасное использование систем обслуживания фасадов. – Правильно обустроить леса и иные виды платформ для безопасного проведения работ. – Обеспечить безопасный доступ к местам проведения работ и выход с места проведения работ после окончания рабочего дня. – Подвесные люльки и платформы должны иметь защитные ограждения или иные виды защиты от падения с высоты. – Использовать защитные ограждения, настилы, грязеотражатели и другие виды защитных приспособлений. – Правильно устанавливать и закреплять лестницы. – Проверять лестницы на безопасность. – Внедрять практику надлежащего ухода за приспособлениями. – Использовать механические приспособления, предотвращающие падение с высоты. – Обеспечить работников удобной обувью и защитными касками там, где это необходимо.
<p>Падающие предметы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Разработать план работ по обустройству кровли и стен выработки, забоев для обеспечения стабильности пласта шахты в соответствии с требованиями соответствующего надзорного органа (в горнорудной промышленности). – Содержать рабочие зоны в чистоте и порядке. – Обеспечить использование настилов и других видов обустройства рабочего пространства на маршрутах передвижения работников. – Ограничить доступ к опасным зонам путем их ограждения и вывешивания предупреждающих знаков. – Предоставить работникам защитные каски и обувь.

Ограниченное пространство и асфиксия	<ul style="list-style-type: none"> – Разработать систему допусков к работе для работников, прошедших подготовку для работы в таких условиях. – Не спускаться в баки, цистерны и резервуары без присутствия страхующего. – Применять на постоянной основе аппаратуру контроля концентрации опасных веществ в воздухе. – Бригадир должен постоянно следить за работой вновь принятых работников. – Обращать внимание на наличие страховочного троса у вновь принятых работников, если такая страховка используется. – Использовать основное и вспомогательное спасательное оборудование. – Обеспечить наличие всех видов защитной одежды и индивидуальной защиты, необходимых для безопасной работы.
Опасные факторы биологического характера	<ul style="list-style-type: none"> – Ликвидировать очаги опасных биологических агентов. – Размещать такие источники на значительном удалении от людей. – Обустраивать соответствующие ограждения опасных участков и поддерживать их в надлежащем состоянии. – Установить предупреждающие знаки. – Провести вакцинацию работников. – Обеспечить соответствующие санитарно-гигиенические условия и соблюдение повышенных требований к личной гигиене. – При необходимости следует носить маску и защитные очки. – Обеспечить перчатками всех работников, работающих в условиях инфекционной опасности. – Проводить дезинфекцию. Правильно утилизировать зараженные перчатки. – Обеспечить регулярный мониторинг состояния здоровья работников.
Дикие животные	<ul style="list-style-type: none"> – Помещения должны иметь адекватное освещение, двери и проемы для движения воздуха (с учетом возможности их перекрытия), препятствующие проникновению насекомых, пауков, змей и пр. – Работники должны своевременно прививаться от столбняка. – Проводить обучение на предмет распознавания ядовитых змей, зон их обитания, признаков и симптомов укуса змеи. – Обеспечить наличие протокола действий при возникновении чрезвычайной ситуации в случае укуса ядовитыми насекомыми и пресмыкающимися. – Персонал, отвечающий за предоставление первой медицинской помощи, а также другие работники должны пройти соответствующее обучение. – Обеспечить наличие репеллентов. – Предоставить необходимые СИЗ каждому работнику, в частности, обувь, рабочую одежду, противомоскитные сетки, перчатки.

<p>Санитарно-гигиенические условия</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Организовать укрытия для отдыха, принятия пищи, хранения одежды на производственной площадке или вблизи нее. – Обеспечить воду для питья и умывания. – Проводить уборку мусора в производственных помещениях. – Обеспечить надлежащие условия для хранения инструментов и материалов. – Внедрить практику поддержания помещений и рабочих зон в чистоте и порядке.
<p>Опрокидывание судна и падение за борт</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Проектировать и строить суда с соблюдением стандартов безопасности. – Обеспечить присутствие на борту более чем одного человека. – Обеспечить наличие спасательного оборудования (спасательные жилеты и пр.).
<p>Потеря хода в открытом море</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Иметь запасной двигатель или парус на случай выхода из строя подвесного двигателя. – Иметь на борту системы предупреждения об опасных погодных явлениях, средства радиосвязи и устройства для определения местоположения в случае аварийной ситуации.
<p>Пожар на борту</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Устранять или контролировать потенциальные источники возгорания. – Обеспечить надлежащие условия складирования и отдельного хранения топлива или горючих веществ. – Иметь огнетушители и периодически проверять их исправность. – Провести обучение правилам применения огнетушителей. – Обеспечить средства безопасности и оказания первой помощи.
<p>Угольная пыль (силикоз) и вредные испарения</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Внедрить системы сбора и фильтрации пыли. – Использовать для борьбы с пылью системы распыления воды. – Применять системы общей и местной вентиляции. – Перенести в более удаленное место производственные процессы, при которых происходит загрязнение воздуха. – Чередовать работу шахтеров на наиболее запыленных рабочих местах и направлять их на менее загрязненные участки, в том числе и на протяжении одной смены. – Предоставить и обеспечить использование работниками оборудования для защиты органов дыхания и поддерживать такое оборудование в чистом и исправном состоянии.
<p>Взрывоопасные вещества</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Устранять и контролировать потенциальные источники возгорания. – Соблюдать требования отдельного хранения некоторых веществ. – Хранить вещества, способные образовывать взрывчатую смесь при контакте с воздухом, вдали от открытого пламени, электрических приборов, источников искрения и пр. – Стремиться свести к минимуму хранящиеся запасы таких веществ. – Для сооружения склада взрывчатых материалов использовать негорючие, огнестойкие и не вызывающие искрения строительные материалы.

	<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечить электрическое заземление склада взрывчатых материалов, если он металлический. – Обустроить вентиляцию склада и контролировать концентрацию веществ в воздухе. – Прodelать вентиляционные отверстия в верхней и нижней части здания для устранения сырости и повышенной температуры внутри склада. – Оградить зоны, где существует потенциальная опасность взрыва. – Нанести предупреждающие надписи в зонах, где существует потенциальная опасность взрыва. – Ввести систему допусков и разрешений для работы со взрывчатыми веществами. – Обозначать маршруты эвакуации и не допускать их блокирования. – Организовать учения по действиям в чрезвычайной ситуации с целью подготовки работников.
Неконтролируемое обрушение грунта или породы в карьерах	<ul style="list-style-type: none"> – Оградить места производства работ, отсыпки грунта, горной породы и терриконов. – Установить предупреждающие знаки в опасных местах. – Обустроить эскарпы и уступы на удобной высоте в зависимости от геологических особенностей и характеристик породы. – Применять террасный способ обустройства карьера вместо стен с крутым откосом. – Выбранный грунт и пустую породу складировать в терриконах с углом откоса не более 45°, что обеспечивает устойчивость террикона. – Укрепить верхние и нижние края стен, где имеется угроза обрушения. – Не допускать ни в коем случае выработку без дополнительного укрепления кровли и стен, а также рабочих площадок и уступов до такой степени, чтобы они могли обрушиться или осыпаться. – Использовать защитные сетки для шахтных стволов и их стен. – Производить масштабирование, находясь в безопасном месте. – По возможности проводить масштабирование с верхней части очистного забоя по направлению вниз. – Применять оборщик забоя удобной длины и конструкции. – Вести постоянный контроль за состоянием очистного забоя. – Складировать вскрышу (пустая порода, покрывающая залежи полезного ископаемого) только в указанных местах, не ближе 3 метров от кромки фронта работ. – Если требуется подрезка фронта работ, то необходимо провести укрепление лавы (напр., деревянной крепью) для предотвращения обрушения породы.
Перевозка работников	<ul style="list-style-type: none"> – Управление транспортным средством должно осуществляться только профессионально подготовленным работником, имеющим необходимые допуски и лицензии. – Следует регулярно проверять состояние шин, осветительного оборудования и тормозной системы транспортных средств. – Необходимо соблюдать скоростной режим.