

Аналітичний центр «Соціс»



АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

за результатами
дослідження

**ПОЛІТИКИ ТА ПРОГРАМИ БОРОТЬБИ З ВІЛ/СНІД
НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ**

Альянс
Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ
за результатами дослідження
**ПОЛІТИКИ ТА ПРОГРАМИ БОРОТЬБИ
З ВІЛ/СНІД НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ**

Політики та програми боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях/ Варбан М.Ю., Демченко І.Л. - Київ: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2005. - 28с.

© МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні»

вул. Дмитрова, 5, корпус 10А, 03680, Київ, Україна

Тел.: (+380 44) 490 5485 (6, 7, 8)

Факс: (+380 44) 490 5489

E-mail: office@aidsalliance.org.ua

<http://www.aidsalliance.org.ua>

Наклад – 2 000 пр.

Розповсюджується безкоштовно

Обкладинка: фото Гідеона Менделя для Міжнародного Альянсу з ВІЛ/СНІД, 2004

За підтримки:

Investing in our future



The Global Fund

To Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria

Дослідження здійснено за фінансової підтримки МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні» в рамках реалізації програми «Подолання епідемії ВІЛ/СНІД в Україні», підтриманої Глобальним Фондом для боротьби зі СНІДом, туберкульозом та малярією в рамках грантової угоди UKR-102-G04-H-00 від 15 березня 2004 року.

Викладені у даній публікації думки й точки зору є думками й точками зору авторів і не можуть розглядатися як думки або точки зору Глобального фонду для боротьби зі СНІД, туберкульозом та малярією. Глобальний фонд для боротьби зі СНІД, туберкульозом та малярією не брав участі в узгодженні або затвердженні як безпосередньо опублікованого матеріалу, так і можливих висновків, що впливають з нього.

The views described herein are the views of this institution, and do not represent the views or opinions of The Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis & Malaria, nor is there any approval or authorization of this material, express or implied, by The Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis & Malaria.

МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні» та колектив авторів висловлює щиру подяку членам Експертної групи з соціальних досліджень, створеної за підтримки МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні» та за координації ЮНЕЙДС за експертну роботу та активну участь у обговоренні та узгодженні методичних рекомендацій із проведення дослідження, розробці інструментарію та обговоренні основних висновків аналітичного звіту. Дана серія досліджень із моніторингу поведінки та відповіді на епідемію стала можливою завдяки спільній методичній роботі спеціалістів із провідних дослідницьких та міжнародних організацій, центральних органів виконавчої влади:

Лідія Андрущак,	ЮНЕЙДС
Ольга Балакірева,	Український Інститут соціальних досліджень
Лариса Бочкова,	Український Центр профілактики та боротьби з ВІЛ/СНІД
Марина Варбан,	Аналітичний центр «Социс»
Олексій Ганюков,	«Статінформконсалтинг»
Ганна Довбах,	МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні»
Ірина Демченко,	Аналітичний центр «Социс»
Олег Єресько,	Міністерство освіти та науки України
Наталія Кожан,	Державний департамент з питань виконання покарань
Юрій Круглов,	Український Центр профілактики та боротьби з ВІЛ/СНІД
Олена Лисенко,	Центр соціальних експертиз та прогнозів при Інституті соціології
Тетяна Петренко,	Київський міжнародний інститут соціології
Наталя Погоріла,	ЦСПД-Социс
Юрій Саєнко,	Центр соціальних експертиз та прогнозів при Інституті соціології НАН України
Олег Семерик,	проект ПОЛІСІ
Павло Смирнов,	МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні»
Наталія Харченко,	Київський міжнародний інститут соціології
Микола Чурилов,	TNS Україна

ЗМІСТ

ВСТУП	6
1. МЕТОДОЛОГІЯ І МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ	7
2. УКРАЇНЬСКА ПРАВОВА БАЗА З ПИТАНЬ ВІЛ/СНІД У СФЕРІ ПРАЦІ: ВІДПОВІДНІСТЬ МІЖНАРОДНИМ ВИМОГАМ	8
3. ДІЇ УРЯДУ УКРАЇНИ І СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ ЩОДО ПРОТИДІЇ ЕПІДЕМІЇ ВІЛ/СНІД НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ	11
4. УКРАЇНЬСЬКІ РЕАЛІЇ ВІДПОВІДІ НА ЕПІДЕМІЮ ВІЛ/СНІД НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР	14
4.1. Політика проти дискримінації на роботі	14
4.2. Профілактичні заходи щодо ВІЛ/СНІД, ЗПСШ і наркоманії	16
4.3. Забезпечення тестування на ВІЛ, лікування, догляду і підтримки ВІЛ-інфікованих працівників ..	17
5. ВИСНОВКИ	18
6. ПЕРСПЕКТИВНІ СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПРОТИДІЇ ЕПІДЕМІЇ ВІЛ/СНІД НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ	19
6. ДОДАТКИ	21
ДОДАТОК 1. Розрахунок національного показника	21
ДОДАТОК 2. Форма звіту для аналізу документації	22
ДОДАТОК 3. Одновимірний розподіл відповідей респондентів на запитання анкети	23

Подяка

Аналітичний центр «Соціс» висловлює щирю подяку за небайдуже і відповідальне ставлення до проекту, допомогу та активну участь у проведенні тренінгу, організації дослідження серед українських роботодавців та написанні звіту за його результатами:

заступнику Міністра праці та соціальної політики України В. Тьоткіну, заступнику директора Державного департаменту України з нагляду за додержанням законодавства про працю, заступнику Головного державного інспектора праці України Д. Ляху, національному кореспондентові Міжнародного бюро праці в Україні В. Костриці, програмному спеціалісту Програми профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі (SMART) І. Перегінцю, керівникові відділу моніторингу та оцінки П. Смирнову, програмному спеціалістові відділу моніторингу та оцінки Міжнародного благодійного фонду «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні» Г. Довбах.

Список аббревіатур

ВІЛ — вірус імунодефіциту людини

ВООЗ — Всесвітня організація охорони здоров'я

ЖКС — жінки комерційного сексу

ІПСШ — інфекції, що передаються статевим шляхом

ЗМІ — засоби масової інформації

ЗПСШ — захворювання, що передаються статевим шляхом

ЛЖВС — люди, які живуть з ВІЛ/СНІД

МОЗ — Міністерство охорони здоров'я

МОП — Міжнародна організація праці

НДО — недержавні організації

ПРООН — Програма розвитку ООН

СМАРТ — навчально-профілактичний проект запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі, який реалізується Академією сприяння освіти (AED) за кошти Міністерства праці США. В Україні працює з 2002 року.

СНІД — синдром набутого імунодефіциту

ЮНІСЕФ — Дитячий фонд ООН

ЮНЕЙДС — спільна програма ООН з ВІЛ/СНІД

Авторський колектив

Варбан Марина Юріївна, канд. психол. наук, Аналітичний центр «Соціс»

Демченко Ірина Леонідівна, канд. екон.наук, Аналітичний центр «Соціс»

ВСТУП

Епідемія ВІЛ/СНІД тільки у 2004 році забрала 1259 життів українських громадян, серед яких 22 дитини. Зараз в Україні 71 359 осіб живуть із цим вірусом¹. Держава вже почала відчувати наслідки епідемії: зросло навантаження на центри профілактики і боротьби зі СНІД, спеціалізованих медичних закладів, що займаються лікуванням ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД; збільшується попит на фахівців з епідеміології, медиків, які можуть діагностувати і лікувати цю хворобу, психологів, соціальних працівників, здатних надавати соціально-психологічну підтримку людям, які живуть з ВІЛ/СНІД тощо. Ці наслідки стають дедалі відчутнішими на тлі кризових явищ, які спостерігаються в Україні — високий рівень безробіття, зuboжіння населення, поширення наркоманії, комерційного сексу тощо. Якщо епідемія й далі розвиватиметься подібним чином, то зросте загроза ресурсам, потенціалу і безпеці держави, її демографічному розвитку. За прогнозами фахівців², у найближчий час, якщо не буде запроваджено міжгалузевих, скоординованих, широкомасштабних профілактичних заходів, Україна зазнає серйозних проблем в економічній сфері: через збільшення кількості ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД відбуватиметься зниження продуктивності і рентабельності підприємств, скорочення робочої сили і збільшення її вартості, зростання трудового навантаження на «здорових» працівників та витрат на охорону здоров'я і соціальні виплати тощо.

В Україні державні, недержавні, міжнародні організації докладають зусиль щодо протидії епідемії. Проте ці зусилля в основному зосереджуються на профілактиці ВІЛ/СНІД серед уразливих груп, молоді. Сфера праці поки що не розглядається більшістю організацій, установ,

які займаються профілактичною діяльністю, як царина для ефективного втручання в перебіг епідемії. З досвіду країн, які вже давно потерпають від широкомасштабної епідемії ВІЛ-інфекції/СНІД, що і призвело до гуманітарної катастрофи, саме сфера праці є найбільш дієвою площиною для безпосередніх ефективних впливів на розвиток епідемії.

За висновками МОП та ЮНЕЙДС робочі місця є найбільш сприятливим середовищем для здійснення заходів контролю за ВІЛ-інфекцією. Зважаючи на те, що український уряд приєднався до Декларації відданості справі боротьби з ВІЛ/СНІД³, профілактика ВІЛ-інфекції на робочих місцях має стати одним із пріоритетів відповіді на епідемію. В Декларації визначено конкретні завдання, серед яких є розрахунок кількісного показника запровадження профілактичних програм і політики боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях (національний показник). Виміром цього національного показника стало спеціальне дослідження серед 30 крупних роботодавців державного та недержавного сектору. Дотепер спеціальних обстежень з метою розрахунку показника в Україні не проводилося, хоча опитування серед роботодавців і працюючих за наймом вже здійснювалися. Так, МОП проведено спеціальне дослідження у Закарпатській області, метою якого була оцінка рівня поширення ВІЛ, соціально-економічної ситуації, розробка системи соціальних показників впливу епідемії ВІЛ/СНІД на сферу праці⁴. А також дослідження потреб, рівня поінформованості щодо ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі, ставлення та поведінки роботодавців, працівників підприємств та організацій, яке було проведено проектом SMART.

¹ За даними Українського центру профілактики і боротьби зі СНІД, станом на вересень 2004 р., офіційно зареєстровані випадки ВІЛ-інфікування.

² Понимание социальных и экономических последствий распространения ВИЧ и СПИДа в Украине. Британский Совет в Украине, DFID. — К., 2003. — 25 с.

³ Декларація відданості справі боротьби з ВІЛ/СНІД, Спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН. — Нью-Йорк, 27 червня 2001 р.

⁴ ВІЛ/СНІД у сфері праці. Робочі матеріали: Соціально-економічний вплив ВІЛ/СНІДу в Україні та окреме соціологічне дослідження в Закарпатській області. — Міжнародне бюро праці, Програма МОП з питань ВІЛ/СНІДу у сфері праці. — Центр соціальних експертиз, Інститут соціології Національної академії наук України. — К., 2004. — 70 с.

1. МЕТОДОЛОГІЯ І МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ

З метою збору даних і розрахунку національного показника щодо програм профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях 5—20 жовтня 2004 р. Аналітичним центром «Соціс» разом з Державним департаментом нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України проведено дослідження серед 30 крупних роботодавців, які репрезентують державний та недержавний сектор. Дослідження проводилось на замовлення Міжнародного благодійного фонду «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні» в рамках програми «Подолання епідемії ВІЛ/СНІД в Україні», підтриманої Глобальним фондом для боротьби зі СНІД, туберкульозом та малярією. Усі етапи дослідження здійснені відповідно проекту «Методичних рекомендацій з дослідження політики та програм боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях».

Основна мета дослідження:

Оцінка запровадження політики і програм профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях.

Для досягнення мети дослідження вирішувалися такі завдання:

- навчання державних інспекторів Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України методиці проведення опитування роботодавців та аналізу документації стосовно профілактики ВІЛ/СНІД на підприємствах;
- вивчення правової бази з питань ВІЛ/СНІД у сфері праці;
- аналіз політики боротьби зі стигматизацією й дискримінацією ВІЛ-інфікованих працівників;
- вивчення програм профілактики, контролю і підтримки ВІЛ-інфікованих працівників;
- аналіз документації підприємств, яка регламентує профілактичну щодо ВІЛ/СНІД діяльність на робочих місцях;
- розрахунок національного показника щодо контролю за ВІЛ/СНІД на робочих місцях (див. Додаток 1);
- підготовка стратегічних рекомендацій щодо широкого запровадження серед роботодавців політики і програм боротьби з ВІЛ/СНІД у сфері праці.

Методи дослідження

Дослідження здійснювалося методом соціологічного інтерв'ю «віч-на-віч» з уповноваженим представником роботодавця. Анкета для інтерв'ю містила спеціальні блоки запитань згідно з завданнями дослідження. Крім цього, використовувався метод контент-аналізу документації підприємств, звітів інтерв'юєрів про опитування роботодавців та інспекторів про вивчення документації підприємств стосовно профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях (форму звіту див. у Додатку 2).

Методика проведення дослідження

Дослідження проводилося інтерв'юєрами постійної мережі інтерв'юєрів Аналітичного центру «Соціс» у співпраці з державними інспекторами Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України. Опитування уповноважених представників роботодавців здійснювалося інтерв'юєром, аналіз документації — державним інспектором.

Об'єкт дослідження і вибірка сукупність

Об'єктом дослідження виступили керівники підприємств і міністерств або їх уповноважені представники.

До вибіркової сукупності згідно із проектом «Методичних рекомендацій з дослідження політики та програм боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях» увійшли 30 крупних роботодавців України: 5 із державного та 25 із приватного сектору.

Державний сектор у дослідженні представлений:

- Міністерством праці та соціальної політики України;
- Міністерством охорони здоров'я України;
- Міністерством транспорту та зв'язку України;
- Міністерством освіти і науки України;
- Державною туристичною адміністрацією України.

Приватний (недержавний) сектор представлений великими підприємствами, які відповідали критеріям:

- чисельність працюючих понад 1000 осіб,
- частка недержавного майна у статутному фонді підприємства становила більше половини.

Необхідно зауважити, що відбір підприємств із недержавного (приватного) сектору здійснювався згідно із «Методичними рекомендаціями з дослідження політики та програм боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях». Проте ці підприємства не є найбільшими роботодавцями в Україні, тому що великі підприємства за обсягом виробництва і кількістю працівників (кілька десятків тисяч) донині перебувають у державній власності, так само, як і в інших країнах пострадянського простору. Саме тому, зважаючи на критерії відбору підприємств для даного дослідження, вони не потрапили до вибіркової сукупності.

До вибіркової сукупності увійшли підприємства з 12 областей, які представляють основні соціально-економічні регіони України, включаючи області з найбільшою поширеністю ВІЛ. А саме: АР Крим, Дніпропетровська, Донецька, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Луганська, Одеська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька області.

2. УКРАЇНЬСЬКА ПРАВОВА БАЗА З ПИТАНЬ ВІЛ/СНІД У СФЕРІ ПРАЦІ: ВІДПОВІДНІСТЬ МІЖНАРОДНИМ ВИМОГАМ

Проблема ВІЛ/СНІД в Україні все ще не є політичним пріоритетом. Розуміння соціально-економічних наслідків епідемії для сфери праці серед осіб, що приймають рішення, а також засобів масової інформації, громадськості також залишається на низькому рівні. Проте сумний досвід багатьох країн світу, що потерпають від епідемії ВІЛ-інфекції, де негативний вплив ВІЛ/СНІД на економіку, соціальну сферу є відчутним, свідчить про неможливість ігнорування наслідків епідемії. Так, для мінімізації негативного впливу епідемії ВІЛ/СНІД у сфері праці, а також для ефективнішої протидії їй потрібно активно залучати Міністерство праці та соціальної політики, інші відповідні органи, організації роботодавців і працівників, профспілки, топменеджмент підприємств і установ тощо. Крім цього, необхідно запровадити політику і створити відповідну законодавчу базу для захисту прав осіб, яких уже торкнулася проблема ВІЛ/СНІД, та вживати необхідних заходів на всіх рівнях.

Міжнародною спільнотою розроблено цілу низку документів, які регламентують створення національних політики та правової бази стосовно ВІЛ/СНІД у сфері праці. Так, однією з цілей Декларації відданості справі боротьби з ВІЛ/СНІД¹, яку підписала і Україна, є ціль № 69: «До 2003 року розробити національну правову та директивну базу, яка забезпечувала б захист на робочому місці прав та гідності осіб, що живуть з ВІЛ/СНІД, та постраждалих від нього, і тих осіб, які наражаються на найбільший ризик зараження ВІЛ/СНІД на робочому місці, після консультацій з представниками роботодавців та працівників, з урахуванням ухвалених міжнародних керівних принципів, що стосуються проблеми ВІЛ/СНІД на робочому місці».

Крім цього, в сучасних умовах національні політика і законодавство щодо ВІЛ/СНІД у сфері праці повинні будуватися з урахуванням вимог конвенцій МОП², у відповідності до політики, основних підходів, принципів, які прийняті МОП³. Серед таких основних принципів виокремлюються:

- визнання ВІЛ/СНІД проблемою праці, вирішення якої безпосередньо пов'язане з місцем і умовами праці працівника;
- відсутність дискримінації стосовно працівників з дійсним або приписуваним ВІЛ-інфікуванням;
- гендерна рівність, тобто врахування більшої уразливості щодо ВІЛ-інфікування жінок, ніж чоловіків;

- створення безпечних умов праці з метою запобігання поширенню ВІЛ;
- соціальний діалог, тобто об'єднання зусиль роботодавців, працівників, представників уряду;
- заборона обов'язкового скринінгу — перевірки на ВІЛ/СНІД при прийомі на роботу, серед працівників;
- дотримання конфіденційності особистих відомостей стосовно ВІЛ при прийомі на роботу, серед працівників;
- створення умов для продовження трудових відносин осіб, що мають ВІЛ;
- запровадження профілактичних заходів попередження ВІЛ-інфікування з використанням різних стратегій;
- забезпечення медичної допомоги, догляду та підтримки для працівників, що живуть з ВІЛ/СНІД.

Аналіз української правової бази, здійснений національними експертами^{4, 5}, з урахуванням Міжнародних керівних принципів з ВІЛ/СНІД і прав людини, «Керівництва для законодавців з проблем ВІЛ/СНІД, законодавства і прав людини», інших міжнародних документів нормативного і рекомендаційного характеру, засвідчив, що в цілому законодавство України щодо ВІЛ/СНІД у сфері праці є достатньо прогресивним і відповідає міжнародним вимогам.

Так, згідно із Конституцією України⁶ та статтею 2—1 Кодексу законів про працю України⁷ констатується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання і інших обставин. Крім цього, в Основному Законі України є стаття 33, яка проголошує рівність прав жінок і чоловіків, в тому числі у сфері праці, винагороди за неї, просуванні по роботі, а також передбачає спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок. Ці пункти співвідносяться з основним принципом МОП щодо гендерної рівності.

Законодавство України не передбачає обов'язкового скринінгу — перевірки на ВІЛ-інфекцію, що відповідає принципу МОП. Так, стаття 25 Кодексу законів про працю України забороняє роботодавцям при підписанні трудової угоди вимагати в осіб, що влаштовуються на роботу, документи, надання яких не передбачено законодав-

¹ Декларація відданості справі боротьби з ВІЛ/СНІД, Спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН. — Нью-Йорк, 27 червня 2001 р.

² Практичний посібник МОП: ВІЛ/СНІД та сфера праці. — Женева: Міжнародне бюро праці, 2001/ Пер. з англ. під наук. ред. нац. кор. МБП в Україні В. І. Костиці. — К.: ВІПОЛ, 2002. — С. 34.

³ Там само. — С. 13—15.

⁴ Люди и ВИЧ. Книга для неравнодушных. — Международный Альянс по ВИЧ/СПИД в Украине. — К.: Анна—Т, 2004. — С. 101-111.

⁵ Рудый В. М. Законодательство Украины в сфере борьбы с ВИЧ/СПИДом. Современное состояние и пути совершенствования. — Всеукраинская Ассоциация снижения вреда, Международный фонд «Відродження». — К.: Сфера, 2004. — С. 132 - 139.

⁶ Конституція України: редакція від 28.06.1996. — Пошукова система «Верховна Рада України. Законодавство»//zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

⁷ Кодекс законів про працю України: редакція від 18.11.2004. — Пошукова система «Верховна Рада України. Законодавство»//zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

твом, у тому числі особистої інформації про стан здоров'я і ВІЛ-статус. На думку фахівців, вимоги щодо обов'язкового тестування на ВІЛ тих, кого приймають на роботу, чи тих, хто вже працює, відсутні в Законі України «Про захист населення від інфекційних хвороб»⁸, «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення»⁹, а також у відповідних підзаконних актах. Тобто згідно із законодавством в Україні наявність ВІЛ-інфекції не може бути причиною відмови людині у прийнятті на роботу, впливати на її кар'єрне просування чи звільнення з роботи.

Згідно з аналізом законодавства, роботодавці повинні запроваджувати комплексні заходи щодо контролю за інфекційними хворобами, в тому числі на робочих місцях. Так, стаття 10 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» вимагає від підприємств, установ та організацій незалежно від форм їх власності дотримання санітарно-гігієнічних та санітарно-протиепідемічних правил і норм, а також організацію та проведення медичних оглядів і обстежень, профілактичних щеплень, запровадження профілактичного виховання та навчання громадян. Причому Законом передбачено обов'язкове фінансування цих комплексних заходів з профілактики. Такі законодавчі норми співвідносяться з ключовими принципами МОП щодо створення безпечних умов праці з метою запобігання поширенню ВІЛ і, частково, запровадження профілактичних заходів протидії ВІЛ-інфікуванню.

Такі ж самі норми містяться у Законі України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» № 4004—12¹⁰: органи та заклади охорони здоров'я, медичні працівники, а також працівники освіти і культури зобов'язані пропагувати серед населення гігієнічні навички, здоровий спосіб життя. Органи виконавчої влади, місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації зобов'язані створювати умови для гігієнічного навчання і виховання громадян, пропаганди здорового способу життя, брати в цьому участь.

Зважаючи на те, що медичні працівники, які проводять діагностичні дослідження на ВІЛ-інфекцію й надають медичну допомогу ВІЛ-інфікованим і хворим на СНІД, потенційно ризикують заразитися, держава і, зокрема, МОЗ як крупний роботодавець повинні їх захистити. У законодавстві України й нормативних документах МОЗ України такий захист передбачено. Так, стаття 25 Закону «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» конста-

тує, що зараження вірусом ВІЛ медичних і фармацевтичних працівників під час виконання професійних обов'язків належить до професійних захворювань, а це частково відповідає принципу МОП щодо визнання ВІЛ/СНІД проблемою праці, вирішення якої безпосередньо пов'язане з місцем і умовами праці працівника. Стаття 26 Закону передбачає обов'язкове страхування за рахунок роботодавця (медичної установи) на випадок інфікування ВІЛ медичних і фармацевтичних працівників при виконанні ними службових обов'язків, а також на випадок інвалідності або смерті від захворювання, спричиненого розвитком ВІЛ-інфекції.

Постанова Кабінету Міністрів України № 1642 від 16.10.1998 «Про затвердження Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунodefіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції, і переліку категорій медичних працівників та інших осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню на випадок інфікування вірусом імунodefіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції»¹¹ встановлює категорії працівників, які підлягають обов'язковому страхуванню. Ця Постанова регламентує здійснення обов'язкового страхування медпрацівників та інших осіб на випадок інфікування ВІЛ під час виконання ними професійних обов'язків за рахунок власника (медичної установи), страхові випадки, порядок виплати страхових сум тощо.

З метою попередження ВІЛ-інфікування медпрацівників на робочих місцях стаття 30 цього Закону передбачає, що МОЗ України як роботодавець повинен забезпечити працівників, які проводять діагностику ВІЛ-інфекції, лікують ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД, контактують з кров'ю та іншими біологічними матеріалами інфікованих осіб, засобами захисту у відповідності до переліку і нормативів, встановлених Кабінетом Міністрів України¹². Крім того, ця стаття констатує, що МОЗ України зобов'язане створити умови для проходження, за бажанням працівників, медичних оглядів з метою виявлення зараження на ВІЛ-інфекцію.

«Інструкція з профілактики внутрішньолікарняного та професійного зараження ВІЛ-інфекцією» Міністерства охорони здоров'я № 120 від 25.05.2000 передбачає кон-

⁸ Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» № 1645—14, редакція від 27.06.2003. — Пошукова система «Верховна Рада України. Законодавство»//zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

⁹ Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» № 1972—12, редакція від 15.11.2001. — Пошукова система «Верховна Рада України. Законодавство»//zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

¹⁰ Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» № 4004—12, редакція від 20.11.2004. — Пошукова система «Верховна Рада України. Законодавство»//zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

¹¹ Постанова Кабінету Міністрів України № 1642 від 16.10.1998 «Про затвердження Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунodefіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції, і переліку категорій медичних працівників та інших осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню на випадок інфікування вірусом імунodefіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції», редакція від 04.06.2003 зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 871 від 04.06.2003. — Пошукова система: «Верховна Рада України. Законодавство»//zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

¹² Постанова Кабінету Міністрів України № 2026 від 18.12.1998 «Перелік і нормативи використання засобів індивідуального захисту працівників установ охорони здоров'я, які проводять діагностичні дослідження на ВІЛ-інфекцію, надають меддопомогу ВІЛ-інфікованим і хворим на СНІД, а також контактують з кров'ю і іншими біологічними матеріалами від ВІЛ-інфікованих осіб», редакція від 27.06.2003. — Пошукова система «Верховна Рада України. Законодавство»//zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

троль за безпекою щодо ВІЛ-інфікування медичних працівників під час виконання ними професійних обов'язків, а також техніку безпеки при роботі з кров'ю та біологічними рідинами ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД. У документі передбачено зобов'язання роботодавця (медичної установи) забезпечувати робочі місця медпрацівників інструктивно-методичними матеріалами, аптечками для проведення термінової профілактики при аварійних ситуаціях, наборами одноразового медичного інструментарію, дезінфекційними засобами для проведення знезараження тощо. В документі відображено також і обов'язки медпрацівників щодо уникнення зараження на ВІЛ при маніпуляціях, роботі з кров'ю, біологічними рідинами ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД. Інструкцією також передбачено проходження медпрацівниками, за їхньою згодою, у випадках можливого інфікування ВІЛ під час виконання професійних обов'язків, тестування на ВІЛ-інфекцію, а також конфіденційність результатів тестування.

Статті 27 і 28 Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» встановлюють низку соціальних пільг і послуг для медичних працівників, а саме: щорічне оздоровлення, додаткову відпустку, першочергове поліпшення житлових умов тощо. Згідно із статтею 29 цього Закону, медичним працівникам, що надають допомогу людям, які живуть з ВІЛ/СНІД, а також здійснюють лабораторну діагностику, наукові дослідження з використанням інфікованого матеріалу, встановлюється дотація до заробітної плати, надається право на пенсію за віком на пільгових умовах, а також щорічна додаткова відпустка згідно з порядком, установленим законодавством України.

Ці законодавчі документи лише частково співвідносяться з принципами МОП щодо створення безпечних умов праці з метою запобігання поширенню ВІЛ, а також запровадження профілактичних заходів запобігання ВІЛ-інфікування з використанням різних стратегій на робочих місцях, тому що вони стосуються лише медичних і фармацевтичних працівників.

Як констатує В. М. Рудий, у Кодексі законів про працю України не містяться норми, які зобов'язують роботодавців дотримуватися конфіденційності медичної і особистої інформації про працівників. Однак, на думку експерта, таке зобов'язання впливає з відповідних норм Конституції України, Закону України «Про інформацію», Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» тощо.

Крім цього, у Кодексі законів про працю України нечітко відображено норми щодо створення роботодавцями сприятливих умов для продовження трудових відносин з особами, що мають ВІЛ. Хоча стаття 170 цього Кодексу зобов'язує роботодавців перевести на легшу роботу працівників, які потребують цього за станом здоров'я у відповідності з медичним висновком, за їх згодою. Тобто опосередковано принцип МОП щодо умов праці ВІЛ-інфікованих в українському законодавстві відображено.

Також немає в законодавстві норм щодо забезпечення роботодавцями медичної допомоги, догляду та підтримки для працівників, що живуть з ВІЛ/СНІД, крім законодавчих

документів, які стосуються медичних працівників. Проте, знову ж таки опосередковано, цей принцип МОП також передбачено у вітчизняній правовій базі. Так, у статті 40 Конституції України говориться, що громадяни України мають право на охорону здоров'я. Це право забезпечується безплатною кваліфікованою медичною допомогою, що подається державними закладами охорони здоров'я; розширенням мережі закладів для лікування і зміцнення здоров'я громадян; розвитком і вдосконаленням техніки безпеки і виробничої санітарії; проведенням широких профілактичних заходів тощо. Крім цього, у статті 17 Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» передбачені права ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД громадян України щодо безплатного забезпечення ліками, необхідними для лікування, засобами особистої профілактики, психосоціальної підтримки тощо. Стаття 10 Закону «Про захист населення від інфекційних хвороб» також гарантує безплатне надання медичної допомоги особам, хворим на інфекційні хвороби, у державних і комунальних закладах охорони здоров'я та в державних наукових установах; соціальний захист осіб, які хворіють на інфекційні хвороби чи є бактеріоносіями.

Таким чином, аналіз законодавства України надав можливість констатувати **його прогресивний характер і наявність правового підґрунтя для запровадження ефективних заходів профілактики ВІЛ/СНІД безпосередньо на робочих місцях**. Проте існують деякі невідповідності базовим принципам МОП щодо політики протидії епідемії ВІЛ/СНІД у сфері праці, які можуть бути перешкодами на шляху запровадження такої політики у вітчизняних умовах. Так, в українському законодавстві чітко не передбачено визнання ВІЛ/СНІД проблемою праці, яка може вирішуватися безпосередньо на робочих місцях, створення роботодавцями умов для продовження трудових відносин осіб, що мають ВІЛ, забезпечення роботодавцями медичної допомоги, догляду та підтримки для працівників, що живуть з ВІЛ/СНІД, дотримання конфіденційності особистих відомостей стосовно ВІЛ при прийомі на роботу і серед працівників.

Не можна заперечувати і думки експертів^{13 14}, що ряд положень національного законодавства у зазначеній сфері потребує подальшого вдосконалення. Насамперед, з метою зменшення рівня дискримінації і остракізму щодо людей, що живуть з ВІЛ/СНІД, потрібно змінити дефініції поняття «синдром набутого імунodefіциту (СНІД)» як особливо небезпечної хвороби і вилучити цю хворобу з Переліку особливо небезпечних інфекційних хвороб, затвердженого Міністерством охорони здоров'я України. Необхідно доопрацювати законодавчі норми щодо визнання ВІЛ/СНІД проблемою праці й запровадження універсальних заходів з контролю за ВІЛ-інфекцією на робочих місцях з метою поширення їх не тільки на всіх без винятку медичних працівників, а й на працівників інших сфер. Крім цього, необхідно дати чіткіше визначення законодавчим положенням щодо заборони обов'язкового тестування на ВІЛ-інфекцію при прийомі на роботу і серед працівників, а також щодо дотримання роботодавцями конфіденційності особистих відомостей працівників стосовно ВІЛ.

¹³ Рудий В. М. Указ. тр. — С. 132—139.

¹⁴ Люди и ВИЧ. Книга для неравнодушных. — С. 101—111.

3. ДІЇ УРЯДУ УКРАЇНИ І СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ ЩОДО ПРОТИДІЇ ЕПІДЕМІЇ ВІЛ/СНІД НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ

Включення сфери праці у боротьбу з ВІЛ/СНІД — це один зі шляхів приборкання епідемії, проте представники урядів, які приєдналися до Декларації відданості справі боротьби з ВІЛ/СНІД, ухваленої під час Генеральної Асамблеї ООН у червні 2001 року, надали їй пріоритетного значення. Цю Декларацію підписала й Україна. Серед ключових цілей цієї Декларації виокремлюється № 49, яка вимагає: «До 2005 року посилити дії у відповідь на проблему ВІЛ/СНІД у сфері праці шляхом створення та виконання програм профілактики та догляду в державному, приватному і неорганізованому секторах зайнятості, вживати заходів з метою створення сприятливого виробничого середовища для осіб, що живуть з ВІЛ/СНІД». Таким чином, країни, які заявили про свою відданість справі боротьби з ВІЛ/СНІД, повинні інтегрувати послідовні, змістовні та міжгалузеві дії у сфері праці до національних програм профілактики ВІЛ/СНІД і залучати представників роботодавців і працівників до складу Національних рад з питань ВІЛ/СНІД. Водночас уряди країн через міністерства праці або інші відповідні органи повинні визнати питання ВІЛ/СНІД трудовою проблемою та внести їх до трудового законодавства.

Як свідчить аналіз правового підґрунтя, для запровадження профілактики ВІЛ/СНІД у сфері праці (див. розд. 2) Україна зробила помітні кроки щодо узгодження вітчизняного законодавства з міжнародними керівними принципами та нормами. Водночас, попри те, що боротьбу з ВІЛ/СНІД усе ще не визнано в Україні трудовою проблемою, ключові стратегічні напрями протидії епідемії інтегровано у «Концепцію стратегії дій Уряду України, спрямованих на запобігання поширенню ВІЛ/СНІД, на період до 2011 року», а конкретні профілактичні дії — у п'яту «Національну програму забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, допомоги та лікування ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2004—2008 роки».

Серед основних завдань, покликаних реалізувати стратегічні напрями протидії епідемії ВІЛ-інфекції в Україні, виокремлюється посилення діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади разом з органами місцевого самоврядування, а також підприємствами, установами та організаціями щодо запобігання ВІЛ-інфекції/СНІД. Робота з посилення згаданої діяльності передбачає розвиток партнерства між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями та об'єднаннями громадян, що співпрацюють у сфері виконання програм забезпечення протидії ВІЛ-інфекції/СНІД. Такі ж самі завдання передбачені і в Національній програмі на 2004—2008 роки. До речі, саме у цих документах вперше зосереджено увагу саме на боротьбі з ВІЛ/СНІД у сфері праці.

Конкретні заходи профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях, що зафіксовані у п'ятій Національній програмі, передбачають:

- встановлення контролю за дотриманням законодавства з питань ВІЛ-інфекції/СНІД з метою подолання всіх форм дискримінації у сфері праці та трудових відносин, а також створення безпечних умов праці;

- забезпечення впровадження інформаційно-просвітницьких програм, інтерактивних форм роботи для здобуття знань і формування життєвих навичок щодо зменшення вразливості до інфікування ВІЛ у навчальних та позашкільних закладах, на підприємствах та в установах;
- забезпечення розроблення і впровадження інформаційно-просвітницьких програм з питань профілактики ВІЛ-інфекції/СНІД та проведення консультування на робочих місцях;
- створення умов для надання психологічних, соціальних, юридичних, медичних та консультаційних послуг з метою зменшення ризику уразливості до інфікування ВІЛ та недопущення дискримінації ВІЛ-інфікованих, у тому числі у сфері праці.

Втілення в життя цього плану національних дій покладено на Уряд України. У 2001 році було створено Урядову комісію з питань боротьби з ВІЛ/СНІД під головуванням віце-прем'єр-міністра України. Цей орган діє і нині, відповідаючи за політичне керування і координацію національної відповіді на епідемію. Також було створено координаційні ради з питань ВІЛ/СНІД у кожній області України, основним завданням яких є контроль і координація зусиль різних суб'єктів протидії епідемії ВІЛ/СНІД на регіональному рівні. За профілактичну діяльність у сфері праці відповідає Міністерство праці та соціальної політики України у співпраці з іншими міністерствами, відомствами, міжнародними і неурядовими організаціями.

В цілому, в Україні створені достатні організаційні, інституційні засади для проведення ефективних заходів щодо боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях. Проте, як вважають експерти¹, існують певні перешкоди для втілення в життя заходів з профілактики ВІЛ/СНІД, а саме:

- брак серед урядовців, державних службовців політичної волі і відданості справі боротьби з ВІЛ/СНІД загалом і у сфері праці зокрема;
- недосконалість і часткова відповідність національного законодавства міжнародним принципам і стандартам боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях;
- проблемність міжгалузевої координації, моніторингу, ефективного розподілу ресурсів (організаційних, інституційних, людських, політичних) та їх ефективного використання;
- брак підкріплення заявлених програмних завдань реальним фінансуванням, особливо з місцевих, регіональних бюджетів;
- бездіяльність координаційних рад з питань ВІЛ/СНІД у деяких областях щодо впровадження профілактичних програм через брак організаційних і фінансових ресурсів;
- недостатня поінформованість щодо проблем ВІЛ/СНІД та заходів протидії серед керівників підприємств і установ;
- пасивність керівництва підприємств і установ щодо ініціювання і запровадження програм профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях;
- обмаль недержавних організацій, які систематично і ефективно працюють у сфері попередження ВІЛ/СНІД на робочих місцях;

¹ Рудий В.М. Указ. тр. — С. 132—139.

- недостатнє залучення ресурсів приватного сектору до програм профілактики ВІЛ/СНІД серед працівників і роботодавців.

В Україні у плані профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі досить активно працюють міжнародні організації. Вони відіграють координаційну, організаційну роль щодо об'єднання інституційних, фінансових, людських ресурсів урядовців, державних установ, представників третього сектору, міжнародних донорів тощо. Міжнародні організації, спираючись на відповідну політику, основні підходи, принципи, які прийняті МОП, ЮНЕЙДС, ПРООН, реалізують тресторонній підхід до протидії епідемії ВІЛ/СНІД у сфері праці, який передбачає залучення представників уряду України, роботодавців та працівників. Міжнародні організації відіграють також ключову роль в аналізі і вдосконаленні нормативноправової бази з питань запобігання захворюванню на ВІЛ/СНІД та недопущення дискримінації у сфері праці з використанням міжнародного досвіду та норм МОП.

Активно працює у сфері профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях Міжнародна організація праці. В рамках спільного проекту МОП, ЮНЕЙДС, Міністерства праці та соціальної політики України «Активні заходи із запобігання ВІЛ/СНІД у сфері праці» велику увагу приділено навчанню суб'єктів профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях. У межах проекту проведено навчальні тресторонні тренінги для представників урядових структур, роботодавців і профспілок. Основною метою тренінгів було: ознайомлення учасників з ключовими міжнародними стратегіями, підходами, принципами діяльності щодо профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях; розробка пропозицій щодо включення питань ВІЛ/СНІД у сфері зайнятості до колективних угод на всіх рівнях; підготовка національних тренерів для проведення інформаційно-освітніх заходів на робочих місцях.

З метою зміцнення потенціалу керівників урядових структур, організацій роботодавців та працівників, розвитку їхніх навичок лідерства та включення питань ВІЛ/СНІД до їх діяльності МОП спільно з Програмою розвитку ООН організували і провели серію тресторонніх тренінгів. У тренінгах взяли участь понад 100 осіб із 17 областей України. Основними досягненнями тренінгів були:

- розробка до угод різних рівнів пропозицій щодо профілактики ВІЛ/СНІД, попередження дискримінації, підтримки ВІЛ-інфікованих у сфері праці;
- напрацювання ініціатив щодо співпраці соціальних партнерів з місцевою владою з метою запобігання ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі на регіональному рівні.

Ще однією складовою діяльності Міжнародної організації праці спільно з ПРООН і ЮНЕЙДС є проведення досліджень з метою вивчення проблеми поширення ВІЛ/СНІД, соціально-економічних наслідків епідемії, в тому числі у сфері праці, а також моніторингу ефективності профілактичних втручань. Так, МОП проведено спеціальне дослідження у Закарпатській області, метою якого була оцінка рівня поширення ВІЛ, соціально-економічної ситуації, а також розробка системи соціальних показників впливу епідемії ВІЛ/СНІД на сферу праці².

Задля поширення кращих практик протидії епідемії ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі Міжнародна організація праці в Україні підготувала, адаптувала та розповсюджує методичну літературу:

- Практичний посібник МОП: ВІЛ/СНІД та сфера праці»;
- підручники з проведення тренінгових занять з питань ВІЛ/СНІД у сфері праці, прав людини, ролі уряду тощо.

З 2002 року в Україні працює навчально-профілактичний проект запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі SMART, який реалізується Академією сприяння освіти (AED) за кошти Міністерства праці США². Основними завданнями проекту є:

- сприяння зміцненню стратегічного партнерства між урядом, підприємствами, професійними спілками і недержавними організаціями;
- налагодження соціального діалогу для профілактики ВІЛ/СНІД у сфері праці як на національному, так і на рівні окремих підприємств, трудових колективів;
- створення програм профілактики ВІЛ/СНІД, навчання, догляду і підтримки ВІЛ-позитивних працівників у трудових колективах;
- запобігання стигматизації і дискримінації людей, що живуть з ВІЛ/СНІД.

Базуючись на тресторонньому підході МОП до протидії епідемії ВІЛ/СНІД у сфері праці, ключовими партнерами проекту є: Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство України у справах молоді та спорту, Федерація профспілок України, Федерація роботодавців України, Український центр профілактики і боротьби зі СНІД МОЗ України, Програма ООН СНІД, ВІЛ-сервісні неурядові організації тощо.

Задля ефективної діяльності у сфері профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі проект SMART спільно з Міністерством праці та соціальної політики України ініціювали створення дорадчого Консультативного комітету з питань профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі в Україні. До його складу увійшли всі ключові партнери проекту. Основними завданнями цього дорадчого органу, який збирається на щоквартальні зустрічі, є: спільна розробка адекватних стратегій профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі, обговорення програм і планів, розробка рекомендацій щодо поліпшення профілактичної, інформаційно-освітньої діяльності у сфері праці, в тому числі для уряду.

Основні напрями діяльності проекту SMART:

- інформаційно-освітні заходи з метою популяризації діяльності проекту, залучення підприємств і установ до впровадження програм профілактики у виробничому середовищі;
- дослідження потреб та рівня поінформованості щодо ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі, а також ставлення та поведінки роботодавців, працівників підприємств й організацій;
- семінари, тренінги для роботодавців, працівників, урядовців та журналістів з питань розробки і запровадження політики профілактики ВІЛ/СНІД та відповідних програм на підприємствах України;

² ВІЛ/СНІД у сфері праці. Робочі матеріали: Соціально-економічний вплив ВІЛ/СНІДу в Україні та окреме соціологічне дослідження в Закарпатській області. — Міжнародне бюро праці, Програма МОП з питань ВІЛ/СНІДу у сфері праці, Центр соціальних експертиз, Інститут соціології Національної академії наук України. — К., 2004. — 70 с.

³ Профілактика ВІЛ/СНІДу на робочих місцях: Звіт проекту SMART в Україні за 2003 р. — Випуск № 1. — К., 2004. — 12 с.

- навчання тренерів з питань реалізації профілактичних заходів на підприємствах;
- технічна допомога, консультації для підприємств та організацій, з якими співпрацює проект;
- прес-конференції, презентації, «круглі столи» із залученням урядовців, представників міністерств, профспілок, підприємств та організацій тощо;
- розробка та розповсюдження інформаційно-освітніх, методичних матеріалів, серед яких виокремлюються: «Посібник для керівників та профспілкових лідерів з розробки політики і програм профілактики ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі», «Посібник щодо проведення тренінгів та семінарів» тощо;
- масові акції з метою привернення уваги громадськості до проблем ВІЛ/СНІД, підтримка людей, які живуть з ВІЛ/СНІД.

Одним із ключових напрямів діяльності проекту є безпосередня робота з роботодавцями України щодо реалізації ефективної політики та програм протидії епідемії ВІЛ/СНІД в умовах конкретних підприємств і організацій. Нині проект надає технічну допомогу 16 підприємствам Києва, Одеси, Дніпропетровська, Донецька і АР Крим. Технічна допомога стосується, передусім, розробки та запровадження політики та конкретних програм протидії епідемії ВІЛ/СНІД на робочих місцях, навчання керівного складу підприємств, представників профспілок реалізації профілактичних заходів, розповсюдження інформаційно-освітніх матеріалів щодо ВІЛ/СНІД та програми SMART тощо.

Факівці проекту SMART спільно з Консультативним комітетом з питань профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі в Україні брали активну участь у підготовці пропозицій до «Національної програми забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, допомоги та лікування ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2004—2008 роки», Кодексу законів про працю України.

Незважаючи на численні труднощі, до запровадження комплексних заходів з профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі поступово залучаються й інші державні установи.

Так, МОЗ України належить провідна роль у розробці ключових правових документів України, які регулюють профілактичну діяльність у сфері ВІЛ/СНІД, лікування та підтримки ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД, в тому числі на робочих місцях: Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення», Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб», «Інструкція з профілактики внутрішньолікарняного та професійного зараження ВІЛ-інфекцією», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунodefіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції, і переліку категорій медичних працівників та інших осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню на випадок інфікування вірусом імунodefіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції» тощо. За фінансової, організаційної та методичної підтримки міжнародних організацій Міністерство охорони здоров'я України проводить активну підготовку медичних працівників, в тому числі для профілактичної, освітньої роботи на робочих місцях.

Міністерство освіти і науки України для забезпечення навчання педагогічних кадрів у вищих навчальних закла-

дах освіти запровадило навчальні програми, які містять питання профілактики ВІЛ/СНІД, в тому числі на робочих місцях, для курсів «Психологія сімейних стосунків», «Етика сімейних відносин», «Основи медичних знань та охорони здоров'я дітей». Для підготовки кваліфікованих працівників і молодших спеціалістів у вищих професійних училищах та центрах професійно-технічної освіти запроваджено курс «Безпека життєдіяльності», який введено на всіх спеціальностях. Курс включає теми з проблем ВІЛ/СНІД та здорового способу життя. З 2003 року введено нову спеціалізацію для педагогічних кадрів — «Основи здоров'я». Крім цього, у співпраці з ЮНЕЙДС, ПРООН, Британською радою в Україні, Українською асоціацією вчителів та тренерів проводиться підготовка тренерів із числа вчителів та шкільних психологів для профілактичної роботи з питань ВІЛ/СНІД і пропагування здорового способу життя, в тому числі за методом «Рівний — рівному».

Державний департамент України з питань виконання караню за фінансової, організаційної, методичної підтримки ЮНЕЙДС, ПРООН, Фонду народонаселення ООН, а також у співпраці з НДО проводить активну інформаційно-просвітницьку роботу щодо ВІЛ/СНІД серед персоналу пенітенціарної системи. Основною метою такої роботи є: підвищення рівня обізнаності персоналу щодо проблем ВІЛ/СНІД, шляхів передачі і засобів профілактики, а також попередження стигматизації і дискримінації стосовно ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД засуджених.

Крім міжнародних організацій і державних установ, у сфері профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях намагаються працювати і недержавні організації. Але пріоритетними цільовими групами для цих організацій залишаються споживачі ін'єкційних наркотиків, ЖКС, ЛЖВС тощо. Хоча профілактика ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі для НДО — це нова, ще не опанована сфера, але кілька регіональних організацій вже зробили досить вдалі спроби реалізувати профілактичні заходи на робочих місцях. Так, Фонд Олени Франчук налагодив співпрацю щодо інформаційно-освітньої діяльності з питань ВІЛ/СНІД з Міністерством транспорту та зв'язку України і Українською залізницею. Полтавський фонд «Анти-СНІД» у рамках проекту профілактики ВІЛ/СНІД серед жінок, що надають секспослуги, проводить інформаційно-просвітницьку роботу з водіями-«далекобійниками», які є клієнтами ЖКС.

Проте активного залучення національних і регіональних НДО до заходів із приборкання епідемії ВІЛ-інфекції та усунення дискримінації ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД у сфері праці України ще не спостерігається. Діяльність недержавних організацій у галузі профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях не набула систематичного, комплексного характеру. Лише окремі галузеві професійні спілки та Український союз промисловців і підприємців залишаються активними суб'єктами цих програм завдяки міжнародним організаціям і проектам.

Таким чином, **державні установи мають досвід, а також людські, організаційні ресурси для здійснення профілактичної роботи у сфері праці.** Міжнародні та недержавні організації надають державним установам фінансову і методичну допомогу. Проте ця сфера профілактики ВІЛ/СНІД усе ще залишається цариною кількох міністерств та відомств. Для того, щоб діяльність у сфері профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях була ефективною, є необхідним більш активне залучення інших міністерств і відомств, організацій та підприємств, профспілкових організацій і об'єднань роботодавців не тільки виробничої сфери, а й сфери послуг, розваг, відпочинку, туризму тощо, а також поліпшення механізмів відгалуженої співпраці та координації, залучення приватного сектору.

4. УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ВІДПОВІДІ НА ЕПІДЕМІЮ ВІЛ/СНІД НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

4.1. Політика проти дискримінації на роботі

Дослідження позиції та прийняття рішень роботодавців щодо ВІЛ-інфікованих працівників здійснювалося за допомогою аналізу документів, які можуть підтвердити наявність у підприємств і державних закладів політик щодо ВІЛ/СНІД, і двох груп соціологічних індикаторів, включених до опитувальника. Перша — поєднувала прямі запитання щодо конкретних дій роботодавців, які характеризують їх позицію стосовно ВІЛ-інфікованих найманих працівників. У цих запитаннях йшлося про затвердження керівниками міністерств, відомств, підприємств певних документів (політик, програм, інструкцій, наказів, доручень тощо), в яких порушуються питання ВІЛ/СНІД, а також надання роботодавцями усьох, зокрема негласних, розпоряджень, які передбачають відповідні дії окремих служб (медичної, кадрової тощо) під час найму та службового просування працівників у контексті епідемії. Друга група індикаторів була представлена у тестовому форматі та опосередковано з'ясувала позицію щодо ВІЛ-інфікованих працівників особи, яка за рішенням роботодавця є уповноваженою з питань ВІЛ/СНІД. Їй пропонувалося висловити своє ставлення до можливих рішень або дій, які мають дискримінаційний характер стосовно ВІЛ-інфікованих. Отримані відповіді певною мірою можуть розглядатися як віддзеркалення чинної кадрової політики, яка реалізується роботодавцями, що були включені до вибірки.

Відповіді респондентів на «прямі» запитання свідчать, що більшість роботодавців провадять антидискримінаційну політику на робочих місцях, дотримуються чинного законодавства, передусім Кодексу законів про працю України та Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» в частині, що стосується прав ВІЛ-інфікованих людей. Під час інтерв'ю не виявлено жодного факту дій роботодавців, які можуть бути кваліфіковані як дискримінаційні ані при наборі штату, ані при службовому просуванні персоналу. На підприємствах/закладах, які ввійшли до вибірки, не зафіксовано випадків звільнення з роботи ВІЛ-інфікованих або обмежень у кар'єрному просуванні за наявності ВІЛ-позитивного статусу. Причому понад половина опитаних (17 із 30) взагалі не мали інформації про наявність/відсутність ВІЛ у працівників підприємств/закладів галузі. Останнє можна розглядати, з одного боку, як свідчення дотримання роботодавцями положень законодавства про забезпечення конфіденційності інформації про ВІЛ-статус². З іншого боку, через незначні донині масштаби ВІЛ-інфікування працівників роботодавці не мали «спокуси» проявити своє справжнє ставлення до зазначеної категорії, вжити конкретні дискримінаційні заходи стосовно ВІЛ-інфікованих. Лише на одному із обстежених підприємств уповноважена особа повідомила про наявність найманого ВІЛ-інфікованого працівника.

Непрямими свідченнями запровадження кількома роботодавцями в кадровій політиці окремих дискримінаційних заходів є «негласні» розпорядження про надання довідки з

результатами тестування на ВІЛ особами під час працевлаштування, а також тестування на ВІЛ як складової обов'язкового регулярного медогляду. За даними опитування такі заходи одночасно вживаються на 2 недержавних підприємствах, а ще на одному — запроваджено тестування на ВІЛ як обов'язкова умова для працевлаштування.

Більш поширеними порівняно з практикою є дискримінаційні настанови уповноважених осіб, які з'ясувалися за допомогою тесту. Респондентам пропонувалося висловити свою думку (погодитися або заперечити) щодо окремих тверджень, які стосуються реалізації кадрової політики роботодавцями, а саме: урахування ВІЛ-статусу при прийомі на роботу, кар'єрному просуванні, звільненні; забезпечення права працівника на конфіденційність інформації про наявність ВІЛ тощо. В цій частині інтерв'ю значна частина уповноважених осіб продемонструвала досить упереджене особисте ставлення до ВІЛ-інфікованих і фактично підтримала запровадження системи дискримінаційних заходів. За допомогою останніх керівництво підприємств, закладів могло б запобігти найму персоналу з позитивним ВІЛ-статусом і встановити обмеження для ВІЛ-інфікованих, підштовхуючи їх через несприятливі моральні та організаційні умови до звільнення з роботи за власним бажанням.

Більшість опитаних (23 особи) знають про положення чинного законодавства, відповідно до якого керівник не має права відмовити людині у працевлаштуванні через її ВІЛ-позитивний статус, хоча 3 особи дотримуються протилежної думки, 4 — були одночасно і згодні з нею, і не згодні. Попри таку обізнаність, на думку 12 з 30 опитаних, в анкетах для прийому на роботу повинні міститися запитання про ВІЛ-статус особи, що наймається (рис. 1). Крім зазначеного питання, 11 з 30 респондентів «поцікавилися» б у майбутнього працівника інформацією про перенесені або наявні захворювання, які передаються статевим шляхом, а 16 — додали б запитання про спосіб життя людини, зокрема наявність у неї шкідливих звичок. Заперечують законність вимог щодо надання такого роду інформації при працевлаштуванні половина опитаних, 3—4 особам було важко дати відповідь. Краще обізнаними щодо законодавства в частині, яка забезпечує гарантії конфіденційності інформації про наявність ВІЛ, виявилися уповноважені роботодавців з державних установ. Усі 5 опитаних дали відповіді, які не суперечать чинному законодавству. На відміну від них майже половина представників приватних підприємств продемонструвала дискримінаційні погляди.

Всупереч статті 8 Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» щодо забезпечення «лікарської таємниці» про статус ВІЛ-інфікованих пацієнтів близько половини (14 із 30) респондентів погодилися з твердженням про те, що «медики не повинні інформувати керівників підприємств про ВІЛ-статус працівників». Стільки ж опитаних дотримується протилежної думки, 2 — було важко відповісти. Аналогічним є розподіл відповідей рес-

² Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення», стаття 7.

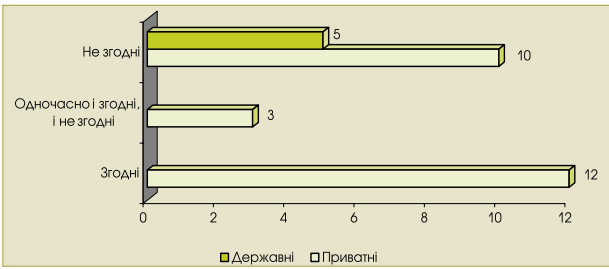


Рис. 1. Розподіл думок опитаних роботодавців стосовно твердження «Анкети для прийому на роботу повинні мати запитання про ВІЛ-статус людини» (за секторами економіки), в абсолютних значеннях

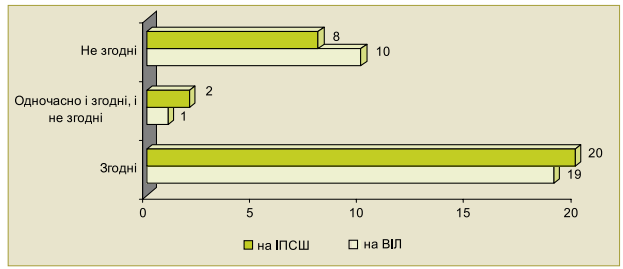


Рис. 3. Розподіл думок опитаних роботодавців стосовно обов'язкового тестування працівників на ВІЛ і ІПСШ під час профілактичних медичних оглядів (за секторами економіки), в абсолютних значеннях

пондентів щодо твердження про необхідність інформування медиків роботодавців про працівників, які мають ЗПСШ, а саме: 12 осіб — погодилися, 13 — не згодні з ним, 5 — було важко дати відповідь.

Найбільш «радикальні», а фактично дискримінаційні погляди висловили респонденти щодо права керівника підприємства/закладу на інформацію про те, хто саме з його працівників є ВІЛ-інфікованим, хворім на СНІД або ЗПСШ. Майже дві третини уповноважених осіб попри вищезазначений закон визнають таке право за роботодавцями. Лише 6 із 30 опитаних вважають, що інформація про конкретних ВІЛ-інфікованих працівників, і 9 респондентів — про персональні дані осіб, які мають ЗПСШ, з числа персоналу повинна залишитися таємницею і для керівників підприємств, закладів, установ. Решті опитаних (в обох випадках по 5 респондентів) було важко дати відповідь щодо такого права керівника (рис. 2).

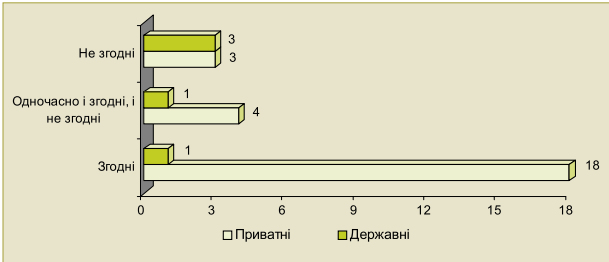


Рис. 2. Розподіл думок опитаних роботодавців стосовно твердження «Керівник має право знати, хто з його працівників є ВІЛ-інфікованим або хворим на СНІД» (за секторами економіки), в абсолютних значеннях

Дві третини усіх опитаних у своїх поглядах ігнорують таку норму законодавства, як добровільність тестування на ВІЛ². Із твердженням про необхідність запровадження для персоналу підприємств, установ регулярного обов'язкового тестування на ВІЛ під час профілактичних медичних оглядів погодився 17 із 25 респондентів приватного сектору, 2 із 5 — державного. Майже аналогічним виглядає розподіл думок опитаних щодо запровадження обов'язкового регулярного тестування персоналу на ІПСШ (рис. 3).

Деяко менше бентежить уповноважених осіб ситуація з можливим кар'єрним просуванням ВІЛ-інфікованих працівників. На думку 2 із 30 опитаних ВІЛ-інфікований працівник не може претендувати на підвищення по службі, 5 — було важко відповісти. Більшість опитаних (24) заперечує доцільність такого дискримінаційного заходу. Проте, з урахуванням зазначених раніше даних, досить вірогідно,

що опитані, поділяючи дискримінаційні погляди щодо найму ВІЛ-інфікованих працівників і схвалюючи виявлення людей з ВІЛ-статусом через обов'язкове тестування, передачу такої інформації роботодавцю і т. ін., скоріше за все сподіваються на результативність таких заходів. Виходячи з цієї гіпотези, толерантне ставлення щодо можливого службового просування ВІЛ-інфікованих, яке продемонстрували опитані, не суперечить їх загальній позиції. Адаже чимала частка уповноважених роботодавців розраховує на дієвість обмежень при працевлаштуванні ВІЛ-інфікованих, а не на подальшу роботу з такими людьми.

Згідно з чинним законодавством, зокрема Кодексом законів про працю України, Законом України про соціальне страхування тощо, кожен працюючий у випадку тимчасової непрацездатності має можливість отримати до повного видужання оплачуваний лікарняний лист. Усі опитані підтвердили гарантоване забезпечення цієї пільги для персоналу. Значно менше роботодавців (6) гарантують інші види цілеспрямованої допомоги ВІЛ-інфікованим і хворим на СНІД працівникам, зокрема, безкоштовні медичні консультації (5), надання матеріальної допомоги (3), надання позачергової відпустки (3), пільгові путівки для санаторнокурортного оздоровлення (3), надання часу для отримання консультацій і проходження лікування (1).

Низький відсоток роботодавців, які запровадили додаткові пільги, не є випадковим. Крім об'єктивних чинників (низький рівень поширеності ВІЛ-інфікування на робочих місцях, втрата впливу профспілок на роботодавців, обмежені фінансові можливості Фонду соціального страхування, соціальних програм тощо), це обумовлюється методологією дослідження. Відповідно до неї наявність пільг для ВІЛ-інфікованих працівників має бути підтверджена відповідними документами, а саме: колективним договором, який би містив положення, що стосуються ВІЛ/СНІД на робочих місцях, політикою підприємства щодо боротьби з епідемією або спеціальною програмою чи переліком заходів з попередження ВІЛ та пом'якшення його наслідків для персоналу підприємства/установи або іншими документами.

За результатами обстеження лише на одному з приватних підприємств і у двох державних установах наявні документи, які характеризують позицію роботодавця стосовно ВІЛ-інфікованих працівників і зобов'язують керівництво проводити антидискримінаційну політику на робочих місцях, а саме:

- план заходів щодо профілактики ВІЛ/СНІД;
- документ про політику підприємства;
- накази по міністерству;
- відомчі інструкції тощо.

² Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення», стаття 7.

Так, підприємство в Одеській області, з яким активно співпрацює СМАРТ, має затверджену «Політику підприємства з профілактики ВІЛ/СНІД та захворювань, що передаються статевим шляхом, серед працівників підприємства»³. Метою документа, який підписано роботодавцем (директором з кадрів і побуту), завідувачкою медпункту і головою профкому, є забезпечення постійних і відповідних механізмів для профілактики ВІЛ/СНІД серед працівників і членів їх сімей, управління наслідками ВІЛ/СНІД, включаючи допомогу і підтримку працівників, які живуть з ВІЛ/СНІД. «Політика...» складається з преамбули і кількох розділів. У документі викладено основні антидискримінаційні щодо ЛЖВС принципи, яких роботодавець зобов'язується дотримуватися під час найму персоналу, його кар'єрного просування, а саме: декларування захисту ВІЛ-позитивних працівників від дискримінації, переслідувань і домагань; рівність прав і відповідальності працівників незалежно від їх ВІЛ-статусу, добровільність тестування на ВІЛ, забезпечення конфіденційності щодо його результатів («Політика...», розділи 1—4).

Цим документом передбачено також запровадження цілеспрямованої підтримки для ВІЛ-інфікованих працівників та їх сімей («Політика...», розділ 7), а саме:

- консультування, вихідні дні, лікарняні, надання відпустки за сімейними обставинами та необхідної інформації про захворювання;
- внесення відповідних змін до робочого графіка ВІЛ-інфікованих працівників за умов погіршення стану їх здоров'я; дотримання чинного законодавства у випадках, коли працівники з ВІЛ втрачають працездатність;
- збереження для працівників з ВІЛ пільг, виплат, компенсацій, які передбачені для решти працівників на випадок серйозних захворювань і погіршення стану здоров'я;
- сприяння працівникам з ВІЛ у пошуку (провайдера) забезпечення необхідних медичних і психо-соціальних послуг, допомоги психолога, професійної підтримки.

Зазначені напрямки підтримки ґрунтуються на чинному, зокрема трудовому законодавстві, і повністю йому відповідають. Нині на цьому підприємстві не відомо про випадки ВІЛ-інфікування серед персоналу. Тому зміст розділу щодо догляду і підтримки працівників та їх сімей можна вважати достатнім. У ньому задекларовано політичну готовність роботодавця співчувати працівникам у разі ВІЛ-інфікування, якомога довше сприяти їхній трудовій зайнятості за умов врахування інтересів працівників і підприємства. Проте, коли серед персоналу підприємства з'являться ЛЖВС, скоріше за все, зазначений розділ потребуватиме певного доопрацювання та розширення. Зокрема доцільно буде більш детально роз'яснити п. 7.2, який стосується можливостей внесення відповідних змін до робочого графіка через погіршення стану здоров'я. Нині цей розділ є надто загальним і не зобов'язує роботодавця:

- запроваджувати для ВІЛ-інфікованих працівників у разі погіршення їх здоров'я більш зручний графік роботи або переводити працівника за його бажанням на неповний робочий день/тиждень;
- надавати допомогу в перекваліфікації, професійній освіті, працевлаштуванні на більш прийнятну роботу;
- забезпечувати вагомою матеріальною допомогою при звільненні тощо.

Більше того, роботодавець завжди, посилаючись на протиріччя з «інтересами підприємства», про які зазначено в преамбулі розділу 7 «Політики...», може відмовитися

від надання додаткових пільг і підтримки ЛЖВС з числа працівників або лише «умовно» запровадити їх.

На кількох підприємствах документи, які характеризують політику роботодавця щодо ВІЛ/СНІД, за свідченням уповноважених осіб, перебувають на стадії розробки або підписання. Про це повідомили респонденти, які представляли підприємства Дніпропетровська, Кіровоград, Донецька, Харкова. Як свідчать звіти інтерв'юєрів, цей процес гальмує відсутність зразків і методичних рекомендацій із зазначеної теми.

Щодо обстежених міністерств та інших державних установ лише Міністерство охорони здоров'я України й Міністерство праці та соціальної політики України мають затверджені керівництвом документи, в яких йдеться про попередження ВІЛ-інфікування на робочих місцях, визначаються заходи з протидії епідемії та пом'якшення її наслідків для працівників галузей. Зазначені міністерства відіграють ключову роль у підготовці правового підґрунтя цієї діяльності, а саме у розробці та адвокації законодавчих актів, інструкцій, постанов, стратегії та програм боротьби з епідемією ВІЛ/СНІД в Україні тощо (більш детально див. Розділи 2, 3).

Отже, в цілому політика найбільших роботодавців в Україні ґрунтується на чинному законодавстві і є здебільшого антидискримінаційною. Проте нинішня сприятлива ситуація не досить точно відображає справжнє ставлення роботодавців до ВІЛ-інфікованих працівників та усвідомлення актуальності проблеми особами, що впливають на прийняття рішень на рівні підприємств. А дискримінаційні заходи під час найму робочої сили, її кар'єрного просування обмежуються передусім незначними донині масштабами ВІЛ-інфікування працюючих.

4.2. Профілактичні заходи щодо ВІЛ/СНІД, ЗПСШ і наркоманії

Відносно більшу увагу роботодавці приділяють профілактиці ВІЛ/СНІД та чинникам, які підвищують ризик інфікування. Попри те, що лише на 3 недержавних підприємствах в Одеській, Харківській, Дніпропетровській областях затверджено плани або комплекси заходів із санітарно-просвітницької роботи, на більшості (21 із 30) обстежених об'єктів вона здійснюється. Водночас, за свідченнями уповноважених осіб, 6 з 25 приватних підприємств і 3 з 5 державних обстежених установ знаходяться осторонь від профілактичної щодо ВІЛ/СНІД діяльності.

Основними напрямками просвітницької роботи на робочих місцях є розповсюдження друкованих інформаційних матеріалів у вигляді плакатів, листівок, буклетів про ВІЛ/СНІД (19 із 30), які зазвичай порушують також проблеми ЗПСШ (18 із 30) і наркоманії (16); організація лекцій, бесід для працівників підприємств з питань ВІЛ/СНІД/ЗПСШ і наркоманії (14). Значно менше приділяється уваги індивідуальній та інтерактивній формам роботи, урахуванню особливостей інформаційних потреб окремих груп із числа персоналу. Так, діяльність з активізації лідерського потенціалу і відданості осіб, які приймають рішення, здійснюється на 3 з 30 обстежених підприємств/установ. Тут проводяться семінари і тренінги для топ-менеджменту і керівників середньої ланки. Лише на 4 обстежених підприємствах організовано безкоштовне добровільне консультування з ВІЛ та ЗПСШ, у тому числі на 2 — налагоджено постійну роботу довідкової, консультативної служби, де можна отримати необхідну додаткову інформацію з

³ «Політика підприємства «Н» по профілактике ВІЧ/СПІД і захворювань, передаючихся половим путем, среди работников предприятия», 8 с.

питань здоров'я, у т.ч. щодо ВІЛ, на одному — працівники можуть користуватися послугами телефону довіри.

Ефективності просвітницьких заходів завдає шкоди їх несистемність, а за такими напрямками, як лекційна робота, розповсюдження друкованих інформаційних матеріалів здебільшого — одноразовість. Під час опитування уповноважені особи підкреслювали гострий брак друкованих буклетів і листівок, незнання про установи, куди можна було б звернутися за такою літературою, й готовність розповсюдити інформаційні матеріали за умов їх отримання. Досить поширеною є практика розміщення просвітницьких матеріалів виключно у відомчих медичних закладах, медсанчастинах підприємств. Проте навіть у цих установах інформацію про ВІЛ/СНІД подано у форматі одного, не завжди вдалого плаката, постера або стенда, до яких постійні відвідувачі встигли звикнути.

Крім важливості оновлення просвітницьких друкованих матеріалів, збільшення їх кількості, надзвичайної актуальності набуло формування у працівників підприємств, персоналу закладів усвідомленої потреби щодо знань про шляхи передачі ВІЛ/СНІД, засоби його попередження, визначення тощо.

Підтвердила свою ефективність також практика запровадження навчального ланцюжка за методом «рівний — рівному», інтерактивних форм засвоєння необхідної інформації, зокрема за допомогою проведення конкурсів на кращі тематичні плакат, газету, які б можна було організувати між відділами, цехами і т. д. Проте на обстежених підприємствах, закладах зазначених заходів не вживається.

Менше уваги приділяють роботодавці попередженню професійних ризиків щодо ВІЛ-інфікування та засобам захисту. У державному секторі спеціальні нормативні документи затверджено лише для медичних працівників (Постанова Кабінету Міністрів України № 2026 від 18.12.1998 «Про перелік та нормативи використання засобів індивідуального захисту працівників закладів охорони здоров'я, які проводять діагностичні дослідження на ВІЛ-інфекцію», надають медичну допомогу ВІЛ-інфікованим і хворим на СНІД, а також контактують з кров'ю і іншими біологічними матеріалами від ВІЛ-інфікованих», «Інструкція з профілактики внутрішньолікарняного та професійного зараження ВІЛ-інфекцією», затверджена наказом МОЗ України № 120 від 25.05.2000). У зазначених документах викладено основні вимоги, дотримуючись, яких медичні працівники і ті, хто провадять лабораторні дослідження, контактують з кров'ю, іншими біорідинами людей, можуть запобігти ВІЛ-інфікуванню під час виконання професійних обов'язків, а саме: проведення усіх маніпуляцій у гумових рукавичках; робота за певних умов у масках; дотримання умов знезараження хірургічного та маніпуляційного інструменту; вживання комплексу заходів у випадку контакту поверхні шкіри (пошкодженої та непошкодженої) лікаря, спеціаліста з ВІЛ-інфікованою кров'ю, іншою біорідиною, включаючи можливість отримання післяконтактної АРВ-профілактики тощо.

Що стосується приватних підприємств, то лише на 3 з 25 обстежених підприємств питання професійних ризиків і засобів захисту від ВІЛ порушуються в інструкціях з техніки безпеки або наказах, затверджених роботодавцями. Проте навіть і в цих кількох випадках зазначені документи стосуються медичних працівників відомчих закладів і медсанчастин.

Найбільш проблемним питанням у сфері профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях залишається розповсюдження презервативів. Це запроваджено лише на недержавному підприємстві в Одеській області. У державному секторі цей захід профілактики не практикується жодним міністерством/відомством. Враховуючи невисокий рівень економічного розвитку країни, нестабільне становище багатьох товаровиробників, вимушене скорочення соціальних програм на підприємствах, а також те, що найменші працівники здебільшого не належать до найбільш нужденних категорій, слід зробити більший акцент на пропаганді використання чоловічих і жіночих презервативів. Як компроміс, який може підвищити доступність презервативів для працюючих, можна також запропонувати установами автоматів з продажу презервативів за пільговими цінами на підприємствах, в установах, закладах або їх продаж за низькими цінами в аптечних закладах, розташованих на підприємствах. Дотацію в різниці цін мусить узяти на себе роботодавець.

Отже, обсяги профілактичної діяльності з питань ВІЛ/СНІД на робочих місцях не є достатніми й адекватними нинішній епідемічній ситуації. Потребує перегляду зміст просвітницьких заходів. Актуальними завданнями залишаються подолання формалізму та випадковості в організації профілактичної роботи, запровадження сучасних, інтерактивних методик, спрямованих не просто на інформування працівників, а й на корекцію їх поведінки, на усвідомлення кожним відповідальності за власне здоров'я й, зокрема, запобігання власному ВІЛ-інфікуванню. Доцільними є також підтримка і стимулювання роботодавців з боку державних органів, об'єднань громадян і міжнародних організацій, якими запроваджено найкращі профілактичні програми, поширення «передового» досвіду серед керівників і топ-менеджменту інших підприємств, установ, закладів.

4.3. Забезпечення тестування на ВІЛ, лікування, догляду і підтримки ВІЛ-інфікованих працівників

Більшість підприємств і державних установ мають медичні заклади. З обстежених роботодавців майже всі (за винятком одного приватного) забезпечують своїм працівникам можливість отримати кваліфіковану медичну допомогу. Найпоширенішими видами відомчих медичних закладів виявилися медпункт або медсанчастина (рис. 4). Але є роботодавці, що утримують нині на своєму балансі поліклініку. В окремих галузях збережені відомчі лікарні, зокрема це практикує Міністерство транспорту та зв'язку України.

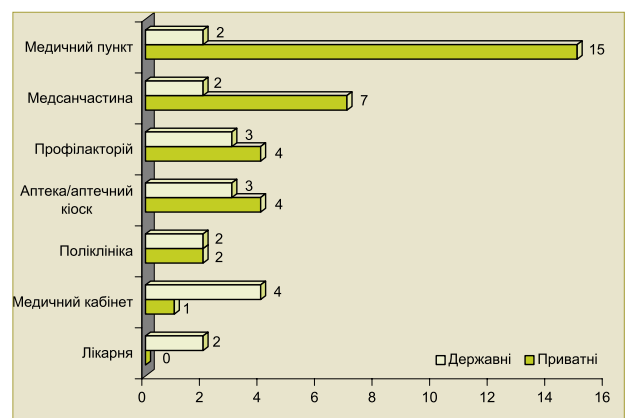


Рис. 4. Наявність медичних закладів у обстежених роботодавців (за секторами економіки), в абсолютних значеннях

Доступність для працівників обстежених великих підприємств і державних установ кваліфікованої медичної допомоги підтверджується також складом персоналу відомчих медичних закладів (рис. 5). Більшість з них гарантує прийом терапевтів і гінекологів, майже половина (12 з 30) — дерматовенерологів. Наявність останніх є дуже важливою позитивною обставиною, що забезпечує сприятливі умови для організації кваліфікованого консультування працівників щодо хвороб, які передаються статевим шляхом. Проте за даними опитування лише для працівників 5 приватних підприємств в галузі охорони здоров'я реально організовано таке консультування.

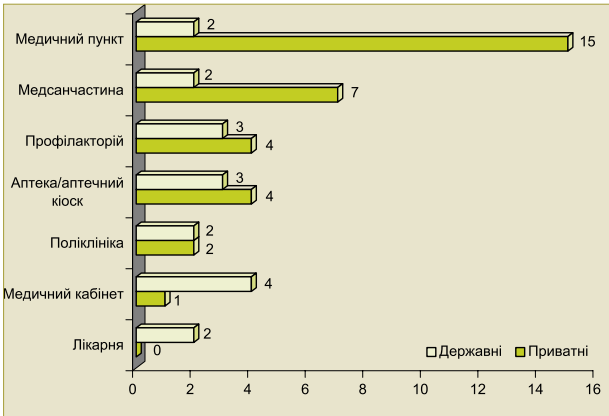


Рис. 5. Забезпеченість відомчих медичних закладів спеціалістами (за секторами економіки), в абсолютних значеннях

Щодо діагностики та лікування ІПСШ, то такі можливості є більш обмеженими. Поряд з державними медичними закладами лише в 7 медичних закладах приватних підприємств надаються, за свідченням опитаних, послуги з діагностики, у 5 — з лікування інфекцій, які передаються статевим шляхом.

Не можна оцінити як задовільні обсяги запровадженого у відомчих медичних закладах консультування з ВІЛ. Крім спеціалізованих державних медичних уста-

нов, послуги з консультування щодо ВІЛ надаються лише на 4 з 25 обстежених приватних підприємств, у тому числі на 2 з них організовано забір крові для безкоштовного добровільного тестування й післятестове консультування. В Україні відповідно до чинного законодавства діагностику ВІЛ-інфекції здійснюють центри профілактики і боротьби зі СНІД, а лікування ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД — це прерогатива кількох державних медичних закладів. Саме тому працівники, які зайняті в державних закладах і на підприємствах, представлених у дослідженні, можуть пройти консультування та тестування на ВІЛ лише на загальних умовах у спеціалізованих державних медичних установах.

Щодо препаратів для лікування ВІЛ/СНІД, то лише для медичних працівників чинним законодавством передбачено післяконтактну профілактику на випадок ВІЛ-інфікування під час виконання службових обов'язків. Решта працюючих нині має можливість завдяки коштам Глобального фонду отримати АРВ-терапію та лікування опортуністичних інфекцій на загальних умовах у державних медичних закладах 6 регіонів України, а саме: АР Крим, Миколаївської, Донецької, Одеської, Дніпропетровської області, м. Києва. Враховуючи поки що низький рівень поширеності ВІЛ/СНІД серед працюючих в Україні, питання придбання роботодавцями ліків для АРВ-терапії та лікування опортуністичних інфекцій не є сьогодні актуальним. Проте на перспективу доцільно було б спонукати роботодавців при підписанні документа про політику щодо ВІЛ/СНІД на робочих місцях брати на себе зобов'язання повністю або частково компенсувати для ВІЛ-інфікованих працівників їхні витрати на лікування, зокрема придбання ліків.

Отже, попри сприятливі організаційні умови, наявність відомчих медичних закладів, достатню укомплектованість їх спеціалістами, індивідуальне консультування щодо ВІЛ не стало донині пріоритетним напрямком профілактичної роботи на робочих місцях. Підтримка роботодавцями створення можливостей для проходження працівниками добровільного тестування є випадковою. Працівники з ВІЛ/СНІД фактично не можуть розраховувати на допомогу з боку роботодавців у придбанні ліків.

5. ВИСНОВКИ

В Україні епідемія ВІЛ/СНІД так прогресує, що найближчим часом її наслідки відчуватимуться в економіці: через захворювання на СНІД збільшиться кількість непрацездатних працівників, звужиться ринок робочої сили, збільшиться ризик падіння продуктивності і рентабельності праці, збільшиться навантаження на працездатних працівників. Крім цього, виникне необхідність перерозподілу бюджетних ресурсів між різними галузями: збільшаться витрати на медичну, соціальну сфери тощо. Такий сценарій розвитку епідемії викликає нагальну потребу в широкомасштабній профілактичній діяльності саме у сфері праці. За висновками МОП і ЮНЕЙДС робочі місця є найсприятливішою сферою для запровадження заходів контролю за ВІЛ-інфекцією, а профілактичні впливи, запроваджені безпосередньо у виробничій сфері, підтвердили свою ефективність через охоплення великої кількості працівників, можливість одночасного проведення відразу кількох профілактичних заходів на конкретному підприємстві/закладі тощо.

На жаль, необхідність попередження ВІЛ/СНІД недостатньо усвідомлюється українськими роботодавцями. Саме тому на робочих місцях цій проблемі приділяється мало уваги. Проте у державі створено досить сприятливі умови для запровадження заходів контролю за ВІЛ-інфекцією і профілактики на робочих місцях. Як свідчить проведений аналіз, українське законодавство в основному відповідає міжнародним вимогам. Є чинні закони, які регламентують правове забезпечення державної політики у цій сфері: Конституція України, Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення», Кодекс законів про працю України, Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» тощо. Водночас ще не всі ключові принципи МОП щодо відповіді епідемії ВІЛ/СНІД у сфері праці знайшли своє відображення в українському законодавстві. Так, лише частково українська правова база відповідає ключовим принципам МОП щодо визнання ВІЛ/СНІД пробле-

мою праці, створення безпечних умов праці з метою запобігання поширенню ВІЛ і для продовження трудових відносин з особами, що мають ВІЛ, запровадження профілактичних заходів протидії ВІЛ-інфікуванню на робочих місцях, забезпечення роботодавцями медичної допомоги, догляду та підтримки для працівників, що живуть з ВІЛ/СНІД. Немає також у законодавстві конкретно прописаних норм, які зобов'язують роботодавців дотримуватися конфіденційності медичної та особистої інформації про працівників, забезпечувати працівників, що живуть з ВІЛ/СНІД, медичною допомогою, доглядом та підтримкою. Винятком нині є нормативні документи, які гарантують зазначені пільги лише медичним працівникам.

Таким чином, ряд положень національного законодавства у цій сфері потребує подальшого вдосконалення. А саме: необхідно змінити дефініції поняття «синдром набутого імунodefіциту (СНІД)» як особливо небезпечної хвороби; вилучити цю хворобу з переліку особливо небезпечних інфекційних хвороб, затвердженого Міністерством охорони здоров'я України; визнати ВІЛ/СНІД проблемою праці, чітко прописати законодавчі положення щодо заборони обов'язкового тестування на ВІЛ-інфекцію при прийомі на роботу і серед працюючих, дотримання роботодавцями конфіденційності особистих відомостей працівників стосовно ВІЛ тощо.

Крім правового підґрунтя, для запровадження широкомасштабних ефективних заходів з профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях в Україні створено сприятливі організаційні, інституційні засади. Так, ключові стратегічні напрями протидії епідемії у сфері праці вперше інтегровано у «Концепцію стратегії дій Уряду України, спрямованих на запобігання поширенню ВІЛ-інфекції/СНІДу, на період до 2011 року», а конкретні профілактичні дії — у п'яту «Національну програму забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, допомоги та лікування ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2004—2008 роки».

Незважаючи на численні труднощі, перші вдалі кроки щодо запровадження комплексних заходів з профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі зроблено Міністерством охорони здоров'я України, Міністерством праці та соціальної політики України, Міністерством України у справах молоді та спорту, Міністерством освіти і науки України, Державним департаментом України з питань виконання покарань за фінансової, організаційної, методичної підтримки міжнародних організацій — МОП, ЮНЕЙДС, ПРООН, ЮНІСЕФ, Міжнародного Альянсу з ВІЛ/СНІД в Україні, «Лікарі без кордонів», СМАРТ, СНІД-фонду «Схід-Захід». Проте ця сфера профілактики ВІЛ/СНІД усе ще залишається цариною кількох міністерств та відомств. Немає активного залучення національних і регіональних НДО до заходів приборкання епідемії ВІЛ-інфекції та усунення дискримінації ВІЛ-інфікова-

них і хворих на СНІД у сфері праці України. Робота недержавних організацій у галузі профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях не набула систематичного, комплексного характеру тощо.

З метою збору даних, аналізу ситуації та розрахунку національного показника щодо програм профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях 5—20 жовтня 2004 р. Аналітичним центром «СоСіс» у співпраці з Державним департаментом нагляду за дотриманням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України здійснено соціологічне дослідження 30 великих українських роботодавців. Дослідження проведено на замовлення Міжнародного благодійного фонду «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні» в рамках програми «Подолання епідемії ВІЛ/СНІД в Україні», підтриманої Глобальним фондом для боротьби зі СНІД, туберкульозом та малярією. Результати дослідження показали, що в цілому політика 30 роботодавців стосовно найманих працівників ґрунтується на чинному законодавстві і є здебільшого антидискримінаційною. Проте нинішня сприятлива ситуація не досить точно відображає справжнє ставлення роботодавців до ВІЛ-інфікованих працівників, ступінь усвідомлення актуальності проблеми особами, що впливають на прийняття рішень на рівні підприємств, а вживання дискримінаційних заходів під час найму робочої сили, її кар'єрного просування обмежується передусім поки що незначними масштабами ВІЛ-інфікування працюючих.

Обсяги профілактичної діяльності з питань ВІЛ/СНІД на робочих місцях не є достатніми й адекватними нинішній епідемічній ситуації. Потребує перегляду зміст просвітницьких заходів. Актуальними завданнями залишаються подолання формалізму та випадковості в організації профілактичної роботи, запровадження сучасних, інтерактивних методик, спрямованих не просто на інформування працівників, а й на корекцію їхньої поведінки, на усвідомлення кожним відповідальності за власне здоров'я й попередження власного ВІЛ-інфікування. Доцільними є також підтримка і стимулювання роботодавців, що запровадили найкращі профілактичні програми, з боку державних органів, об'єднань громадян і міжнародних організацій, поширення «передового» досвіду серед керівників і топ-менеджменту інших підприємств, установ, закладів.

Попри загалом сприятливі організаційні умови, наявність відомчих медичних закладів, відповідну укомплектованість їх спеціалістами індивідуальне консультування щодо ВІЛ не стало донині пріоритетним напрямком профілактичної роботи на робочих місцях. Підтримка роботодавцями створення можливостей для проходження працівниками добровільного тестування є випадковою. Працівники з ВІЛ/СНІД фактично не можуть розраховувати на допомогу з боку роботодавців у придбанні ліків.

6. ПЕРСПЕКТИВНІ СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПРОТИДІЇ ЕПІДЕМІЇ ВІЛ/СНІД НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ

Оскільки епідемія ВІЛ/СНІД усе ще набирає обертів на теренах України, потрібні нові стратегія і тактика ефективного впливу на її розвиток. Сфера праці є однією з найсприятливіших і мало задіяних дотепер у запровадженні профілактичних заходів приборкання епідемії. Україна має достатнє правове підґрунтя, організаційні, людські ресурси для визначення сфери праці ключовою щодо

вирішення проблеми ВІЛ/СНІД. Проте для цього потрібні єдина стратегія у подоланні недоліків і певних труднощів за допомогою реалізації конкретних ефективних стратегічних напрямів контролю за ВІЛ-інфекцією у сфері праці, політична воля щодо її запровадження на національному рівні та прийняття роботодавцями, лідерами профспілок відповідальності за її здійснення.

Основні складові стратегії профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях можна визначити таким чином:

- **Визнання на законодавчому рівні ВІЛ/СНІД трудовою проблемою, а протидії їй — пріоритетним завданням роботодавців і працівників.**
- **Прискорення роботи з доопрацювання, приведення у відповідність до міжнародних принципів і норм профілактики ВІЛ/СНІД законодавчих і нормативних документів України та набуття ними чинності, а також розробки документів щодо лікування й підтримки людей, які живуть з ВІЛ/СНІД, у виробничому середовищі.**
- **Ознайомлення з цими документами роботодавців, лідерів профспілок, фахівців, що працюють у сфері профілактики ВІЛ/СНІД на робочих місцях.**
- **Створення на базі Міністерства праці та соціальної політики України міжгалузевої Координаційної ради з питань профілактики ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі, до складу якої входили б не тільки представники різних міністерств-роботодавців, а також і Федерації профспілок України, Федерації роботодавців України, представники міжнародних організацій, ВІЛ-сервісних організацій та ЛЖВС, для координації роботи з упровадження основних стратегічних напрямів подолання епідемії ВІЛ/СНІД на робочих місцях.**
- **Ініціювання Міністерством праці та соціальної політики України розробки та запровадження інструкцій і рекомендацій для підприємств, установ та організацій щодо політики профілактики ВІЛ/СНІД, лікування та підтримки ЛЖВС, а також недопущення дискримінації ВІЛ-інфікованих. Такі інструкції щодо ВІЛ/СНІД повинні містити розділи про зборону скринінгу на ВІЛ, конфіденційність на рівні підприємства, толерантне ставлення до інфікованих працівників, заходи профілактики ВІЛ/СНІД тощо.**
- **Ініціювання Державною санітарноепідеміологічною службою України розробки та запровадження розпоряджень і постанов щодо профілактики ВІЛ/СНІД, пропаганди здорового способу життя на робочих місцях, обов'язкових для виконання підприємствами, установами та організаціями.**
- **Покладення на державних інспекторів Держнаглядпраці функції нагляду за дотриманням законодавства щодо ВІЛ/СНІД, інструкцій і рекомендацій щодо протидії ВІЛ/СНІД на робочих місцях, а також контролю за виконанням політики щодо ВІЛ/СНІД і програм боротьби з ВІЛ/СНІД на всіх підприємствах.**
- **Навчання інспекторів, які впроваджують нагляд за додержанням законодавства про працю, інспекторів з охорони праці, представників інших наглядових та судових органів, інспекторів кадрових служб, а також профспілкових лідерів підприємств політиці щодо ВІЛ/СНІД і програмам профілактики ВІЛ/СНІД, попередження стигматизації і дискримінації ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД працівників.**
- **Запровадження Міністерством праці та соціальної політики України у партнерстві з Міністерством закордонних справ України, Державною туристичною адміністрацією України, а також Державним комітетом України у справах національностей та міграції навчання з проблем ВІЛ/СНІД українських туристів та трудових мігрантів, створення з цієї метою спеціальних тренінгових курсів, посібників, «кишенькових» довідників. Навчання відповідних тренерів з числа працівників зазначених установ та недержавних організацій за організаційної, технічної та методичної підтримки міжнародних організацій.**
- **Створення спеціальних інформаційних матеріалів про причини, шляхи передачі, наслідки ВІЛ/СНІД та засоби захисту для трудових мігрантів і туристів, які виїжджають за кордон. Забезпечення їх розповсюдження через установи, які здійснюють оформлення документів, відбір і супроводження туристів та трудових мігрантів, а також відповідають за контроль за ними.**
- **Розробка, узгодження з Міністерством освіти і науки України та Міністерством праці та соціальної політики України і запровадження для студентів, які вивчають менеджмент організацій, менеджмент персоналу, економіку, соціальну політику тощо, спеціальних навчальних програм, матеріалів та методики викладання модулів, тренінгових курсів із розробки та запровадження політики щодо ВІЛ/СНІД і програм профілактики ВІЛ/СНІД, попередження дискримінації ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД працівників. Підготовка спеціалістів для викладання цих курсів.**
- **Запровадження Державним центром зайнятості спеціального курсу з питань розробки та реалізації політики щодо ВІЛ/СНІД і програм протидії епідемії ВІЛ/СНІД на робочих місцях для навчання безробітних та тих, хто проходить перекваліфікацію на базі центрів зайнятості. Підготовка тренерів та викладачів для проведення цього навчання.**
- **Залучення недержавних організацій до проведення профілактичних заходів щодо ВІЛ/СНІД на робочих місцях.**
- **Навчання групи національних тренерів з питань протидії епідемії ВІЛ-інфекції/СНІД на робочих місцях.**
- **Підготовка та розповсюдження спеціальних інформаційних матеріалів для роботодавців, профспілкових лідерів, які б містили статистичні дані про поширення ВІЛ/СНІД, соціально-економічні наслідки епідемії на макро- і мікроекономічному рівні, моделі профілактики ВІЛ/СНІД на рівні підприємства тощо.**
- **Запровадження Міністерством праці та соціальної політики України у співпраці з Міжнародною організацією праці, проектом SMART, недержавними організаціями навчання з питань ВІЛ/СНІД, розробки та запровадження політики щодо ВІЛ/СНІД і програм профілактики ВІЛ/СНІД на підприємствах для державних інспекторів Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю та Державного департаменту охорони праці Міністерства праці та соціальної політики, топменеджменту підприємств, менеджерів з персоналу, із соціальних питань тощо.**
- **Організація інформаційно-просвітницької діяльності з використанням соціальної інфраструктури підприємств, організацій та установ, а саме: відомчих гуртожитків, поліклінік, медично-санітарних частин, будинків культури, готелів тощо. Ресурси цих закладів можна використовувати для розповсюдження інформаційних матеріалів, наочної агітації з проблем ВІЛ/СНІД, проведення тематичних бесід, занять, установа автоматів або кіосків для продажу презервативів тощо.**
- **Запровадження за підтримки роботодавців просвітницьких програм у робочий час, використання для занять відеоматеріалів, роздача друківаних матеріалів, які нині уже пройшли апробацію і довели свою ефективність, а також обов'язковий контроль засвоєних знань.**
- **Запровадження інтерактивних форм засвоєння необхідної інформації, зокрема за допомогою проведення конкурсів на кращі тематичні плакат, газету, які можна організувати між відділами, цехами і т. ін.**
- **Відвідування занять там, де проводиться навчальний курс у робочий час. Опанування необхідного обсягу знань має бути включено до трудових (функціональних) обов'язків працівників.**
- **Залучення до профілактики ВІЛ/СНІД у сфері праці не тільки роботодавців промислової сфери, а і ЗМІ, туризму, сфери послуг, розваги та обслуговування (готельне господарство, ресторани, бари, сауни, басейни, фітнесцентри, казино тощо).**
- **Запровадження роботи з керівництвом медіагруп як роботодавцями з метою залучення їх до проведення профілактичної роботи з працівниками ЗМІ на робочих місцях. Це надасть можливість не тільки підняти рівень поінформованості журналістів, а й активізувати, мобілізувати їх на просвітницьку роботу серед широкого загалу.**

Додатки

Додаток 1

РОЗРАХУНОК НАЦІОНАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА

Показник № 4:

«Відсоток великих підприємств/компаній, що запровадили політику щодо ВІЛ/СНІД та реалізують програми боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях», 2004 р. — 0 %

Джерело даних: назва	Міністерство праці та соціальної політики України
Джерело даних: тип	Дослідження «Політика та програми боротьби з ВІЛ/СНІД на робочих місцях», профінансоване МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні» в рамках програми «Подолання епідемії ВІЛ/СНІД в Україні», підтриманої Глобальним фондом для боротьби зі СНІД, туберкульозом та малярією.
Період збору даних	5.10.2004 — 20.10.2004

Дослідження проводилось Громадською організацією «Аналітичний центр «Соціс» спільно з Державним департаментом України з питань виконання покарань серед 30 роботодавців України, 5 з яких належать до державного сектору власності, 25 — до приватного.

Роботодавці з державного сектору були представлені уповноваженими представниками 4—х міністерств та Державної туристичної адміністрації України. До числа міністерств увійшли Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство транспорту та зв'язку України, Міністерство освіти і науки України.

Роботодавці приватного сектору були представлені підприємствами, які мають чисельність працюючих понад 1000 осіб, і разом з тим частка державного майна у цих підприємствах становить не більше 50% статутного капіталу.

До вибіркової сукупності увійшли приватні підприємства 12 адміністративних одиниць країни, які представляють основні соціально-економічні регіони України з різною епідемічною ситуацією з ВІЛ/СНІД.

Політика проти дискримінації на роботі

В цілому в Україні політика щодо ВІЛ/СНІД на робочих місцях здебільшого ґрунтується на чинному законодавстві, яке передбачає толерантне ставлення до ВІЛ-інфікованих.

Затверджену політику щодо профілактики ВІЛ/СНІД та захворювань, які передаються статевим шляхом, серед працівників має лише один з опитаних роботодавців (ЗАТ «Одесакондитер», з яким активно співпрацює SMART). Цим документом передбачено цілеспрямовані пільги для ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД працівників.

Проте не можна однозначно стверджувати, що роботодавці мають толерантне ставлення до ВІЛ-інфікованих найманих працівників, оскільки переважна більшість респондентів (за винятком 2—х роботодавців) не стикалася з випадками ВІЛ-інфекції на своєму підприємстві.

Програми профілактики та контролю за ВІЛ/СНІД і догляду на робочих місцях

Більшість опитаних роботодавців запроваджують певні просвітницькі заходи з питань ВІЛ/СНІД. Так, на 21 з 30 підприємств практикується розповсюдження плакатів, листівок, буклетів, проведення для працівників і топ-менеджменту семінарів, лекцій щодо ВІЛ/СНІД/ІПСШ і наркоманії.

Мало уваги приділяється роботодавцями небезпечним чинникам і заходам безпеки на робочих місцях. У державному секторі спеціальні нормативні документи затверджено лише для медичних працівників. З 25 приватних підприємств лише на 3—х ці питання відображено в інструкціях з техніки безпеки.

Найбільш проблемним питанням залишається розповсюдження презервативів. Лише на одному з недержавних підприємств практикується їх розповсюдження. У державному секторі розповсюдження презервативів серед працівників взагалі не практикується.

Умови для добровільного консультування та тестування на ВІЛ забезпечують 8 з 30 роботодавців. А на 12 підприємствах працівникам надають додатковий доступ до отримання послуг з лікування хвороб, які передаються статевим шляхом.

Лікування ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД в Україні здійснюється на загальних підставах у порядку, встановленому законодавством України щодо ВІЛ/СНІД, тільки у державних закладах охорони здоров'я. Жодне з підприємств, що взяли участь у дослідженні, додатково не забезпечує своїх працівників препаратами для лікування у зв'язку з ВІЛ/СНІД.

В результаті цей показник має значення 0 як у державному, так і у приватному секторі зайнятості. Це пов'язано з тим, що розповсюдження презервативів і забезпечення препаратами для лікування при ВІЛ/СНІД, з одного боку, є обов'язковими складовими, які визначають наявність або відсутність на підприємстві програм профілактики, контролю та догляду у зв'язку з ВІЛ/СНІД, а з другого — саме ці заходи не є поширеними у практиці на підприємствах України.

Додаток 2

ФОРМА ЗВІТУ ДЛЯ АНАЛІЗУ ДОКУМЕНТІВ

Назва підприємства _____

Область _____

запитання з анкети	Назва документа, в якому є положення, що стосуються ВІЛ/СНІД	Дата затвердження та № документа, в якому є положення, що стосуються ВІЛ/СНІД	Назва та № розділу/статті документа, які містять положення, що стосуються ВІЛ/СНІД	Формулювання положень, що стосуються ВІЛ/СНІД

ПІБ інспектора _____

Підпис інспектора _____

Додаток 3

ОДНОВИМІРНИЙ РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДЕЙ РЕСПОНДЕНТІВ
НА ЗАПИТАННЯ АНКЕТИ, В АБСОЛЮТНИХ ЗНАЧЕННЯХ

Загальна кількість опитаних: 30 роботодавців.

Термін проведення польового етапу: 5—20 жовтня 2004 р.

Визначте, будь ласка, своє ставлення до наведених нижче тверджень

	Згоден(на)	Скоріше згоден(на), ніж ні	Одночасно і згоден(на), і ні	Скоріше не згоден(на), ніж згоден(на)	Скоріше не згоден(на)
Керівник не має права звільняти працівника через те, що він має ВІЛ/СНІД	20	1	3	2	4
Керівник не має права звільняти працівника через те, що він має захворювання, які передаються статевим шляхом	20	2	3	3	2
Керівник має право знати, хто з його працівників є ВІЛ-інфікованим або хворим на СНІД	17	2	5	6	0
Керівник має право знати, хто з його працівників має захворювання, які передаються статевим шляхом	15	1	5	5	4
Анкети для прийому на роботу повинні мати запитання про ВІЛ-статус людини	9	3	3	6	9
Анкети для прийому на роботу повинні мати запитання про спосіб життя людини (наявність шкідливих звичок тощо)	13	3	4	3	7
Анкети для прийому на роботу повинні мати запитання про перенесені або наявні захворювання, що передаються статевим шляхом	9	2	4	5	10
ВІЛ-інфікований працівник не може претендувати на службове підвищення, кар'єрне просування	2	0	5	5	19
ВІЛ-інфікований або хворий на СНІД працівник має право на додаткові соціальні пільги від підприємства/роботодавця	10	4	5	3	8
Підприємство повинно виділяти додаткову матеріальну допомогу для ВІЛ-інфікованого або хворого на СНІД працівника	10	4	6	1	9
Працівники повинні проходити обов'язкове регулярне тестування на ВІЛ під час профілактичних медичних оглядів	18	1	1	6	4
Працівники повинні проходити обов'язкове регулярне тестування на інфекції, що передаються статевим шляхом, під час профілактичних медичних оглядів	17	3	2	6	2
Медики не повинні інформувати керівників підприємств щодо ВІЛ-статусу працівників	12	2	2	1	13
Медики не повинні інформувати керівників підприємств щодо наявності інфекцій, що передаються статевим шляхом, у працівників	12	0	5	1	12
Керівник не має права відмовити людині в отриманні роботи через її ВІЛ-позитивний статус	21	2	4	1	2

Які із нижчезазначених документів, що містять положення про ВІЛ/СНІД, розроблені на Вашому підприємстві/установі та затверджені керівництвом?

Респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

Політика профілактики ВІЛ/СНІД на вашому підприємстві	2
Програма/перелік заходів щодо профілактики ВІЛ/СНІД на вашому підприємстві	2
Колективний договір, який містить положення про ВІЛ/СНІД	1
Інструкції з охорони праці, техніки безпеки, в яких порушуються питання запобігання ВІЛ-інфікуванню працівників вашого підприємства	4
Інші документи, в яких порушуються питання ВІЛ/СНІД	0
Немає документів	25

Чи проходять працівники Вашого підприємства/установи обов'язковий профілактичний медичний огляд?

Так	26
Ні	4

Як часто працівники вашого підприємства/установи проходять обов'язковий профілактичний медичний огляд?

Один раз на рік	15
Один раз на півроку	5
Інше	6

Серед тих, хто проводить обов'язковий профілактичний медичний огляд працівників

Чи проходять працівники Вашого підприємства/установи тестування на ВІЛ?

Так	4
Ні	26

В яких саме випадках працівники проходять тестування на ВІЛ?

Респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

При працевлаштуванні	3
При продовженні трудового контракту	0
При обов'язковому регулярному медогляді	2
При оформленні загальної, професійної та іншої страховки	0
При включенні працівника до національної системи соціального забезпечення	0
Інше	1

Серед тих, хто відповів, що працівники проходять тестування на ВІЛ

Чи передбачені на Вашому підприємстві/установі такі види допомоги ВІЛ-інфікованим та хворим на СНІД?

Респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

Надання часу для отримання консультацій та проходження лікування	3
Безкоштовна медична консультативна підтримка	5
Надання оплачуваного лікарняного листка (бюлетеня)	30
Надання додаткових оплачуваних лікарняних листків (бюлетенів)	1
Забезпечення антиретровірусними препаратами або компенсацією витрат на їх придбання	1
Надання необхідних медичних послуг	4
Надання матеріальної допомоги	2
Надання позачергової відпустки	3
Надання пільгових путівок для санаторно-курортного оздоровлення	3
Інше	4
Цільової допомоги ВІЛ-інфікованим та хворим на СНІД працівникам на підприємстві/установі не передбачено	20

Чи передбачені на Вашому підприємстві/установі такі види пільг для ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД працівників?

Респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

На бажання працівника переведення на більш зручний графік роботи	2
Сприяння у працевлаштуванні на більш прийнятну роботу	1
На бажання працівника переведення на неповний робочий день/тиждень	1
Сприяння у перекваліфікації, професійному навчанні	1
Надання додаткової матеріальної допомоги при звільненні	1
Інше	1
Цільових пільг ВІЛ-інфікованим та хворим на СНІД працівникам на підприємстві/установі не передбачено	28

Чи були на Вашому підприємстві/установі випадки прийому на роботу ВІЛ-інфікованих працівників?

Так	0
Ні	9
Інформація про наявність/відсутність ВІЛ у працівників, що були прийняті на роботу, відсутня	21

Чи є на Вашому підприємстві/установі ВІЛ-інфіковані та хворі на СНІД працівники?

Так	1
Ні	8
Інформація про наявність/відсутність ВІЛ у працівників підприємства не вимагається роботодавцем/відсутня	21

Чи були у Вас на підприємстві/установі випадки, коли ВІЛ-інфіковану людину звільняли з роботи?

Так	0
Ні	12
Інформація про наявність/відсутність ВІЛ у працівників, що були звільнені, відсутня	17

Чи були у Вас на підприємстві/установі випадки, коли ВІЛ-інфіковану людину обмежували у просуванні по службі, кар'єрному просуванні?

Так	0
Ні	13
Інформація про наявність/відсутність ВІЛ у працівників підприємства не вимагається роботодавцем/відсутня	17

Чи запроваджені на Вашому підприємстві/установі заходи профілактики щодо ВІЛ/СНІД?

Так	21
Ні	9

Чи запроваджені на Вашому підприємстві/установі заходи профілактики щодо інфекцій, що передаються статевим шляхом?

Так	20
Ні	10

Які саме заходи профілактики ВІЛ/СНІД та інфекцій, що передаються статевим шляхом, запроваджені на Вашому підприємстві/установі?

Респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

Розповсюдження інформаційних матеріалів (буклетів, листівок, плакатів) про ВІЛ/СНІД	19
Розповсюдження інформаційних матеріалів (буклетів, листівок, плакатів) про інфекції, що передаються статевим шляхом	18
Розповсюдження інформаційних матеріалів (буклетів, листівок, плакатів) про наркоманію	16
Проведення на підприємстві семінарів, тренінгів для керівників вищої та середньої ланки з питань профілактики ВІЛ/СНІД та інфекцій, що передаються статевим шляхом	5
Проведення лекцій, бесід для працівників підприємства з питань ВІЛ/СНІД та інфекцій, що передаються статевим шляхом	14
Проведення лекцій, бесід для працівників підприємства з питань наркоманії	14
Проведення безкоштовного, добровільного консультування щодо ВІЛ	5
Проведення безкоштовного, добровільного консультування щодо інфекцій, що передаються статевим шляхом	6
Робота постійної довідкової, консультаційної служби	3
Робота телефону довіри	1
Запроваджені інші заходи	3
Нічого із вищезазначеного не запроваджено на підприємстві	0

Чи запроваджено на Вашому підприємстві/установі розповсюдження презервативів?

Так	1
Ні	29

Чи має Ваше підприємство/установа свій медичний заклад? Якщо має, то який саме?

Респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

Підприємство не має свого медичного закладу	2
Медсанчастина	9
Поліклініка	4
Лікарня	2
Медичний пункт	17
Медичний кабінет	5
Аптека/аптечний кіоск	7
Профілакторій	7
Інше	1

Чи проводять у медичному закладі Вашого підприємства/установи прийом такі фахівці?

Респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

Терапевт	25
Хірург	13
Стоматолог	19
Кардіолог	10
Отоларинголог (ЛОР)	13
Уролог	7
Гінеколог	21
Дерматовенеролог	12
Фізизіатр	7
Ендокринолог	7
Гастроентеролог	9
Інфекціоніст	6
Інші	8
Спеціалістів немає	1

Які із нижчезазначених медичних послуг надаються у медичному закладі, який належить Вашому підприємству/установі?

Респонденти могли обрати кілька варіантів відповіді

Діагностика інфекцій, що передаються статевим шляхом	8
Лікування інфекцій, що передаються статевим шляхом	6
Діагностика туберкульозу	12
Лікування туберкульозу	3
Діагностика ВІЛ-інфекції	3
Надання ліків для лікування ВІЛ-інфекції та СНІД	1
Лікування ВІЛ-інфекції та СНІД	1
Нічого із зазначеного не надається	13

 Інші публікації серії

Моніторинг поведінки молоді як компонент епіднагляду другого покоління/ Балакірева О.М., Галустян Ю.М., Дікова-Фаворська Д.М., Дмитрук Д.А., Сосідко Т.І., Мельниченко В.І., Яременко О.О. — Київ: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2005. — 44 с.

Моніторинг поведінки споживачів ін'єкційних наркотиків як компонент епіднагляду другого покоління / Артюх О.Р., Балакірева О.М., Бочкова Л.В., Галич Ю.П., Галустян Ю.М., Дікова-Фаворська Д.М., Злобіна О.Г., Левчук Н.М., Лютий В.П., Марциновська В.А., Микитюк Т.П., Морозов В.Ф., Петровський О.М., Шамота Т.С., Яременко О.О. — Київ: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2005. — 68 с.

Моніторинг поведінки жінок, які надають сексуальні послуги за плату як компонент епіднагляду другого покоління / Артюх О.Р., Балакірева О.М., Бочкова Л.В., Галич Ю.П., Галустян Ю.М., Дікова-Фаворська Д.М., Злобіна О.Г., Левчук Н.М., Лютий В.П., Марциновська В.А., Микитюк Т.П., Морозов В.Ф., Петровський О.М., Шамота Т.С., Яременко О.О. — Київ: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2005. — 60 с.

Моніторинг поведінки чоловіків, які мають секс з чоловіками, як компонент епіднагляду другого покоління /Л.Амджадін, К.Кашенкова, Т.Коноплицька, О.Лисенко, А.Марусов, Ю.Привалов, Ю.Саєнко, О.Трофименко. — Київ: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2005. — 60 с.

Моніторинг поведінки військовослужбовців як компонент епіднагляду за ВІЛ другого покоління/ Погоріла Н.Б., Сасько О.В., Пашкович В.Л. — Київ: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2005. — 28 с.

Оцінка рівня охоплення учнівської та студентської молоді профілактичними програмами/ Ганюков О., Березіна Н., Варбан М., Єресько О., Купчинська М., Купчинська К., Михайличенко М., Шенін О., Саріогло В., Ярмолюк Е. . — Київ: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2005. — 32 с.

