

**ЭЛАРАЛЫК ЭМГЕК УЮМУНУН (ЭЭУ) «АИВ/ЖИКС ЖАНА ЭМГЕКТЕНҮҮ
ЧӨЙРӨСҮ» МАСЕЛЕСИ БОЮНЧА ПРАКТИКАЛЫК ЭРЕЖЕЛЕРИНИН
ЖЫЙЫНДЫСЫ**

**Эларалык эмгек бюросу
Женева**

Биринчи чыгарылышы 2007

Эларалык эмгек уюмунун жарыялоолору Автордук укук жөнүндө дүйнөлүк Конвенциянын 2-Протоколуна ылайык автордук укук менен корголот. Ошого карабастан, алардан кыска үзүндүлөр булак келтирилген шартта уруксат албастан пайдаланылышы мүмкүн. Пайдаланууга же которууга укуктарды алуу үчүн төмөнкү дарекке кайрылуу керек: Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland же электрондук почта боюнча: pubdroit@ilo.org. Эларалык эмгек уюму мындай кайрылууларды кубаттайт.

ISBN 978-92-2-818380-1 (print)

ISBN 978-92-2-818379-5 (web pdf)

International Labour Office; ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work

HIV / AIDS / disabled worker / rights of the disabled / workers rights / equal employment opportunity / occupational health

15.04.2

Макалалар ошондой эле төмөнкүдөй даректерде жеткиликтүү, англис тилинде: An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work (ISBN 92-2-112562-9), Geneva, 2001, орус тилинде (ISBN 92-417089), Москва 2005.

Бул китепте Бириккен Улуттар Уюмунда кабыл алынган практикага ылайык аталыштар жана материалды баяндоо кандайдыр бир жерде, райондун же аймактын, же болбосо алардын бийликтеринин укуктук статусу жөнүндө, алардын чегараларын делимитациялоо жөнүндө болбосун, Эларалык эмгек уюмунун кандайдыр бир пикирин билдирүү болуп саналбайт.

Кол коюлган макалаларда, изилдөөлөрү жана башка чыгармаларда билдирилген пикир үчүн жоопкерчиликти алардын авторлору гана келтирет жана жарыялоонун фактысы Эларалык эмгек уюму аларда баяндалган сунуштарды колдойт дегендикти билдирбейт.

Фирмалардын, коммерциялык буюмдардын жана процесстердин аталыштарын эске алуу аларды Эларалык эмгек уюму жактырат дегендикти билдирбейт, ошондой эле конкреттүү фирманы, коммерциялык буюмду же процессти эске алуунун жоктугу аларды жактырбагандык жөнүндө тастыктабайт.

Эларалык эмгек уюмунун басылмалары көпчүлүк жерлерде ири китеп дүкндөрүндө же МБТнын жергиликтүү бюролорунда бар; аларды ошондой эле Эларалык эмгек уюмунан тизмеленген дарек боюнча түздөн-түз алууга болот: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland. Ошондой эле МБТнын китептеринин каталогун же соңку басылмаларынын тизмесин алууга болот же электрондук почта боюнча: pubvente@ilo.org. Интернетте биздин материалдарыбызды төмөнкү даректен табасыз: www.ilo.org/publns, www.ilo.ru.

Кыргызстанда басылып чыккан.

Сјз башы

АИВ/ЖИКС эпидемиясы бүгүнкү күндү глобалдык кризиске өсүп жетип, өнүгүү жана социалдык прогресс үчүн јтј олуттуу коркунучтардын бирин түзүп олтурат. Оору абдан көп тараган јлкјлјрдө эпидемия ондогон жылдар ичинде жетишилген өнүгүүнүн натыйжаларын жокко чыгаруу, экономиканы бүлдүрүү менен, коомдун коопсуздугуна жана туруктуулугуна коркунуч туудурууда. Эпидемия кыйраткыч таасир эткен Сахарадан түштүк жактагы африкалык мамлекеттерде кризис өзгөчө кырдаалды пайда кылды.

Оорулуулар менен жана алардын жакындарын кайгыга алып, АИВ/ЖИКС ошол эле учурда коомдун социалдык-экономикалык турпаттарын терең козгоп жана эмгек чөйрөсү үчүн кыйла коркунучту түзүүдө. Илдет жумушчу күчүнүн алда канча өндүрүмдүү бөлүгүн жабыркатып, экономиканын бардык тармактарындагы ишканаларды эмгектин өндүрүмдүүлүгүнүн төмөндөшүнөн, өндүрүштүк чыгымдардын көбөйүшүнөн жана дасыгы менен өндүрүштүк тажырыйбаны жоготуу учурларынын өсүшүнөн келип чыккан эбегейсиз зор чыгымдарга кириптер кылууда. Мындан тышкары, АИВ/ЖИКС негизги эмгек укуктарын бузууларга алып келип, ал АИВ/ЖИКС менен жашап жаткан жана андан жапа чеккен кызматкерлер менен адамдарды кодулоодон жана стигматизациялоодон көрүнүп турат. Эпидемия жана анын кесепеттери калктын социалдык жактан начар корголгон катмарларына, алардын ичинен аялдар менен балдарга баарынан көп таасир этип, гендердик теңсиздикти жана балдардын эмгегин пайдалануу көйгөйлөрүн тереңдетүүдө.

Мына ошондуктан ЭЭУ бул маселе боюнча өзү даярдаган Практикалык эрежелердин жыйындысында өз пикирин чечкиндүү айтууга милдеттүү болду, ал эпидемиянын таралышын четтетүүгө, кызматкерлерге жана алардын үйбүлү мүчөлөрүнө анын таасирин азайтууга жана илдеттин кесепеттеринен арылууда жардам көрсөтүүгө кудуреттүү болгон социалдык жактан коргоого көмөктөшүүгө тийиш. Жумуш орундарында эпидемияга каршы күрөшүү үчүн негизги документ катарында, Практикалык эрежелердин жыйындысы АИВ/ЖИКСти ар бир жумуш ордуна тиешелүү көйгөй деп таануу, жумуш менен камсыз кылуу тармагындагы басмырлоого жол бербөө, гендердик теңдештик, скрининг жана купуялык, социалдык маек, алдын алуу, кароо жана колдоо сыяктуу өзөктүү талаптарды камтыйт.

Бул документ – ЭЭУнун жана анын үч тараптуу кызматташтык боюнча өнөктөштөрүнүн, ошондой эле, бир катар эларалык уюмдардын биргелешкен ишинин натыйжасы. Ал 2001-жылдын 14-майынан 22-майына чейин Женевада өткөн АИВ/ЖИКСтин жана эмгек чөйрөсүнүн маселеси боюнча эксперттердин кеңешмесинде бир добуштан жактырылган. Практикалык эрежелердин жыйындысы жумуш орундарында тиешелүү саясатты, оорунун алдын алуу жана аны дарылоо программаларын, ошондой эле формалдуу эмес сектордо эмгекчилер менен иштөөнүн стратегиясын иштеп чыгууда саясий ишмерлер, иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин бирикмелери жана башка социалдык өнөктөштөр үчүн баа жеткис практикалык колдонмо болуп калат. Практикалык эрежелердин жыйындысы – дүйнөлүк масштабдагы АИВ/ЖИКСке каршы күрөшүүгө ЭЭУнун кошкон маанилүү салымы.

Документ гуманитардык апаат жана өнүгүү кризисинин кырдаалында татыктуу эмгек шарттарын камсыз кылууга көмөктөшүүгө чакырылган. Кризистен арылуу боюнча күч-аракеттер сезилээрлик натыйжаларды алып келди: бир катар јлкјлјрдө бул жугуштуу дарттын таралышынын адымдарын салыштырмалуу басандатууга жана адам менен коомго анын залалдарын азайтууга жетишилди. Күрөшүүнүн јзјчј ийгиликтүү практикасы жүргүзүлүп жаткан иште таасирдүү жетекчилик, тармактар аралык ыкмалар, жарандык коом институттары менен кызматташтык, анын ичинде АИВ/ЖИКСке чалдыккан адамдар менен иштөө жана агартуу ишмердиги айкалышкан жерлерде байкалды. Мындай мамиле Практикалык эрежелердин жыйындысынын өзөктүү талаптарында артыкчылыктуу багыт катары бекемделген, анда ыкманы таасирдүү түрдө жүзөгө ашырууга социалдык өнөктөштөрдү мобилизациялоо жагы каралган.

Документ жаңычыл мүнөзгө ээ. Ал учурда орун алган көйгөйлөрдү ачып көрсөтөт жана эпидемиянын мүмкүн болуучу кесепеттерин жана алардын эмгек чөйрөсүнө тийгизүүчү

таасирин болжолдойт. Практикалык эрежелердин жыйындысын пайдаланып, ЭЭУ АИВ/ЖИКС менен жашап жатышкан кызматкерлердин жана бардык адамдардын укуктарын жана аброюн коргоо боюнча улуттук жана эларалык аракеттерге алда канча үзүрдүү колдоо көрсөтө алат.

Женева, 2001-жылдын июну

Хуан Сомавия,
Башкы директор.

Сөз башы.....	
1. Максаты.....	
2. Колдонуу.....	
3. Практикалык эрежелердин жыйындысынын аракеттеринин чөйрөсү жана анда колдонулган терминология	
3.1. Аракеттер чөйрөсү	
3.2. Практикалык эрежелердин жыйындысында колдонулган атоолор. ...	
4. Негизги талаптар.....	
4.1. АИВ/ЖИКСТИ ар бир жумуш орду менен байланышкан көйгөй деп таануу.....	
4.2. Басмырлоого жол бербөө	
4.3. Гендердик тендештик	
4.4. Денсоолук үчүн коопсуз өндүрүштүк чөйрө	
4.5. Социалдык маек.....	
4.6. Жумуштуулук чөйрөсүнөн же эмгек жараянынан алып салуу максаты үчүн скрининг	
4.7. Купуялык	
4.8. Эмгек мамилелерин улантуу	
4.9. Алдын алуу	
4.10. Кароо жана колдоо	
5. Жалпы укуктар жана милдеттер	
5.1. Өкмөттөр жана алардын компетенттүү органдары	
5.2. Иш берүүчүлөр жана алардын уюмдары	
5.3. Кызматкерлер жана алардын уюмдары	
6. Маалымдоо жана агартуу аркылуу алдын алуу	
6.1. Маалыматтык-агартуу өнөктүктөрү	
6.2. Агартуу программалары	
6.3. Программалардын гендердик багыты	
6.4. Сергек турмуш ыңгайын үгүтөө программалары менен байланыш	
6.5. Жүрүш-туруштун өзгөрүлүшүнүн таасир кырситүүчү практикалык чаралар	
6.6. Жергиликтүү деңгээлдеги иш-аракеттердин программалары	
7. Окутуу	
7.1. Башкаруучу курам, кадрлар бөлүмдөрүнүн жетекчилерин жана кызматкерлерин окутуу	
7.2. Иш боюнча жолдоштор үчүн окутуучуларды окутуу	
7.3. Кызматкерлердин өкүлдөрүн окутуу	
7.4. Эмгекти коргоо кызматкерлерин даярдоо	
7.5. Ишканалардын деңгээлиндеги эмгек тескөөчүлөрүн окутуу	

- 7.6. Кан жана адамдын организминин башка түпнегиз суюктук түпнегиздери менен катнашта болгон кызматкерлерди окутуу
- 8. АИВ инфекцияга карата текшерүү
- 8.1. Ишке кабыл алуу жана иш менен камсыз болуу
- 8.2. Камсыздандыруу
- 8.3. Эпидемиологиялык көзөмөл
- 8.4. АИВке анализди ыктыярдуу берүү
- 8.5. Өндүрүштө инфекция менен катнаштан кийинки текшерүүлөр жана дарылоо
- 9. АИВ/ЖИКС ти жуктурган кызматкерлерди колдоо жана аларды кароо
- 9.1. АИВ/ЖИКС жана башка олуттуу оорулар
- 9.2. Кеңеш берүүлөр
- 9.3. Ишканадагы медициналык кызматтар жана башка саламаттыкты сактоо бөлөк башка кызматтары
- 9.4. Жергиликтүү деңгээлде аракеттенген өзүнө-өзү жардам берүүчү топтор жана кызматтар менен байланыш
- 9.5. Жөлөкпулдар жана кызмат көрсөтүүлөр
- 9.6. Социалдык жактан камсыздандыруу
- 9.7. Жеке турмуш жана купуялык
- 9.8. Кызматкерлерге жана алардын үйбүлө мүчөлөрүнө жардам берүү программалары

Тиркемелер

- I. Эпидемия жана анын кесепеттери жөнүндө жалпы маалымат
- II. Өндүрүш менен уюмдардагы эпидемиологиялык көзөмөл
- III. Жумуш ордунда АИВ/ЖИКС маселелери боюнча саясатты мерчемдештирүү жана жүзөгө ашыруу боюнча иш-чаралардын көзөмөлдүк тизмеси
- IV. ЭЭУнун документтери
- V. АИВ/ЖИКС боюнча эларалык жана улуттук сунуштар
- VI. Тармактык нускоолор, сунуштар жана маалымат материалдары
- VII. Агартуу жана окутуу үчүн айрым материалдар жана башка маалымат....

1. Максаты

Бул документтин максаты эмгек чөйрөсүндө АИВ/ЖИКС көйгөйүнө карата негизги ыкмаларды аныктоо болуп саналат. Практикалык эрежелердин жыйындысы иш-аракеттердин тјмјнкүдјй өзөктүү багыттарын чагылдырат:

- (а) АИВ/ЖИКСтин алдын алуу;
- (б) эмгек чөйрөсүндө АИВ/ЖИКСтин кесепеттерин башкаруу жана алардын таасирин жеңилдетүү;
- (в) АИВ жуккан же ЖИКС менен ооруган кызматкерлер үчүн кароону жана жардамды камсыз кылуу;
- (г) АИВтин чындап жугушуна же жукту деп жазып коюшуна байланыштуу стигматизацияга жана басмырлоого каршы күрөшүү.

2. Колдонуу

Практикалык эрежелердин жыйындысы тјмјнкүлјр үчүн пайдаланылууга тийиш:

- (а) ишкананын, коомчонун, аймактын, тармактын деңгээлинде, ошондой эле улуттук жана эларалык деңгээлдерде ачык-айкын иш-аракеттерди түзүп иштеп чыгуу;
- (б) өкмөттөрдүн, иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин жана алардын өкүлдөрүнүн, эмгекти коргоо жана коопсуздук кызматтарынын кызматкерлеринин, АИВ/ЖИКС боюнча адистердин жана бардык башка таламдаш адамдардын, анын ичинде жергиликтүү жана өкмөттүк эмес уюмдардын (ӨЭУ) ортосунда маекти, кеңеш берүүлөрдү, сүйлөшүүлөрдү жана кызматташтыктын бардык түрлөрүн колдоо жана јнүктүрүү;
- (в) социалдык өнөктөштөр менен макулдашуу боюнча тиешелүү жоболорду јркүндјтүү:
 - улуттук деңгээлдеги мыйзам чыгарууда, саясатта жана программалык аракеттерде;
 - жумуш орундарынын/ишканалардын деңгээлиндеги жамааттык келишимдерде; жана
 - жумуш ордундагы саясаттын багыттарында жана иш-аракеттердин мерчемдеринде.

3. Практикалык эрежелердин жыйындысынын аракеттеринин чөйрөсү жана анда колдонулган терминология.

3.1. Аракеттер чөйрөсү

Практикалык эрежелердин жыйындысы тјмјнкүлјргө жайылтылат:

- (а) мамлекеттик жана жеке секторлордогу бардык иш берүүчүлөргө жана кызматкерлерге (анын ичинде жумушка орношуу үчүн жүргөндөргө);
- (б) эмгектин бардык формалдуу жана бейформал түрлөрүнө.

3.2. Практикалык эрежелердин жыйындысында колдонулган атоолор

АИВ – адамдын иммуножетишсиздигинин вирусу. Иммунодук системаны начарлатуучу жана акыр аягында ЖИКС менен ооруп калууга алып келүүчү вирус.

Жана чеккен адамдар – эпидемия таралгандыгына байланыштуу АИВ/ЖИКСтин таасиринен улам жашоосу тигил же бул даражада өзгөргөн адамдар.

ЖИКС - иммуножетишсиздигин жугузуунун синдрому. Азыркы учурда айыкпас болгон инфекциялык жана онкологиялык оорулардын өнүгүшүн тастыктаган медициналык белгилердин айкалышы.

Кодулоо (басмырлоо) – Практикалык эрежелердин ушул жыйындысында термин эмгек жана иштер жагындагы кодулоо жөнүндө ЭЭУнун 1958-жылдагы конвенциясында (№ 111) берилген аныктамаларга ылайык, ага АИВ-инфекция жөнүндө жобону кошуу менен колдонулат. Бул атоо ошондой эле АИВ-инфекциялуу адамдын ага таңууланып жаткан статусуна, ошондой эле сексуалдык багытына байланыштуу кодулоону аныктайт.

Денебою же акыл-эси кемчил адамдар (майыптар). Атоо денебой же акыл-эс жагынан кемчил деп расмий таанылгандыгына байланыштуу ишке алуу жана аны сактап калуу,

ошондой эле кызматы боюнча көтөрүлүү мүмкүнчүлүктөрү кыйла чектелген адамдарга карата Майыптарды кесиптик реабилитациялоо жана иш менен камсыз кылуу жөнүндөгү ЭЭУнун 1983-жылдагы конвенциясында (№ 159) берилген аныктамага ылайык колдонулат.

Иш берүүчү – улуттук мыйзамдарга жана белгиленген практикага жараша, тараптардын укуктарын жана милдеттерин аныктаган жазуу жүзүндөгү же оозеки эмгек келишимине (контрактыга) ылайык, кызматкерлерди жалдаган адам же уюм. Өкмөттөр, мамлекеттик бийлик органдары, жеке менчик ишканалар жана адамдар иш берүүчү боло алат.

Эмгекти коргоо кызматтары (ЭКК) – атоо Практикалык эрежелердин ушул жыйындысында Эмгек гигиенасынын кызматтары жөнүндө ЭЭУнун 1985-жылдагы конвенциясында (№ 161) берилген аныктамага ылайык колдонулат. Атап айтканда, алар көбүнесе алдын алуу милдеттерин аткарган жана эмгектин коопсуз жана мыкты шарттарын түзүү жана сактоо, иште оптималдуу кара күч жана акыл-эс денсоолугун камсыз кылган өндүрүштүк технологияларды пайдалануу боюнча талапка байланыштуу иш берүүчүлөргө, кызматкерлерге жана алардын өкүлдөрүнө кеңеш берүү үчүн жоопкер болгон кызматтарды билдирет. ЭККлар ошондой эле кызматкердин денебой жана акыл-эс денсоолугу жагынан эмгек жараянына анын мүмкүнчүлүктөрүнө ыңгайлаштыруу маселелери боюнча кеңеш берет.

Эмгек шарттарын акыл-эстүүлүк менен изгүрт% – ишке же жумуш ордуна аркандай акылга сыярлык жүзөгө ашырылуучу изгүрт% же ылайыкташтыруу, ал АИВ/ЖИКСке чалдыккан адамга иш алууга, эмгектенүүгө же кызмат боюнча көтөрүлүүгө мүмкүндүк берет.

Скрининг – илдетти аныктоонун жол-жобосу: түз (АИВке талдоо жүргүзүү) же кыйыр (жүрүш-туруштун тобокелдүү түрлөрүнө баа берүү), же мурда жүргүзүлгөн талдоолор, медициналык дарылоо жөнүндө суроо-жооптун жардамы менен аныктоо.

Жыныстык жана гендердик айырмачылыктар. Эркектер менен аялдардын ортосунда биологиялык сыяктуу эле, социалдык айырмачылыктар да бар. «Жыныс» деген атоо – биологиялык айырмачылыктарга, ал эми «гендер» деген атоо эркектер менен аялдардын ортосундагы социалдык ролдордогу жана мамилелердеги айырмачылыктарга тиешелүү. Гендердик ролдор социалдаштыруунун аркасында өздөштүрүлөт жана бирдей маданияттын жана, ошондой эле, көп улуттуу маданияттардын алкагында чоң айырмачылыктарга ээ. Гендердик ролдор жаш курагы белгилүү бир тапка, расага же этностук топко таандык болуу, ошондой эле, географиялык, экономикалык жана саясий факторлор менен аныкталат.

ЖЖБИ – жыныстык жол менен берилүүчү инфекция, ага котон жара, шанкр, хламидиялар, гонорея кирет. Буга, ошондой эле, ЖЖБОлор – жыныстык жол менен берилүүчү оорулар да кирет.

Эмгек мамилелерин токтотуу. Эмгек мамилелерин токтотуу жөнүндө ЭЭУнун 1982-жылдагы конвенциясындагы (№ 158) мааниде, башкача айтканда, иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бошотуу катары колдонулат.

Сак болуунун жалпы бирдей чаралары – инфекциядан коргоо боюнча жөнөкөй чаралар, алар гемокатнаштык инфекциялар менен ооруп калуу тобокелдигин төмөнкү чекке жеткирүү максатында колдонулат (II тиркемеде ал алдаканча кең-кесири каралат).

Формалдуу эмес ишти аткарган эмгекчилер (формалдуу эмес сектор) - I тиркемедеги түшүндүрмөнү караңыз.

Кызматкерлердин өкүлдөрү – Эмгекчилердин өкүлдөрү жөнүндө ЭЭУнун 1971-жылдагы конвенциясына (№ 135) ылайык, булар – улуттук мыйзамдарда же практикада ушундай деп табылган адамдар, атап айтканда:

(а) кесиптик бирликтердин өкүлдөрү, башкача айтканда, кесиптик бирликтер же кесиптик бирликтердин мүчлөрү тарабынан дайындалган же шайланган өкүлдөр, же

(б) шайланган өкүлдөр, башкача айтканда, улуттук мыйзамдардын жоболоруна, колдонуудагы ченемдерге же жамааттык келишимдерге ылайык ишканаланын кызматкерлери өз эркин ыктыярдуу билдирүүнүн натыйжасында шайлаган өкүлдөр, алардын милдеттерине бул өлкөдө кесиптик бирликтердин гана артыкчылык укугу деп табылган ишкердик кирбейт.

Аярлуулук (дармансыздык) – бул атоо кызматкерлер үчүн инфекция жугузуп алуунун, ал эми балдар – үчүн аларды балдар эмгегине тартуунун жогорку тобокелдиги келип чыккан социалдык-экономикалык мүмкүнчүлүктөрдүн маданий чөйрөнү жана эмгектик кырдаалдарды чагылдырып турат (I тиркемени кеңирирээк караңыз).

4. Негизги талаптар

4.1. АИВ/ЖИКС ти ар бир жумуш орду менен байланышкан көйгөй деп таануу

АИВ/ЖИКС жумуш орду менен байланышкан көйгөй болуп саналат, ошондуктан ага аркандай башка олуттуу ооруга же жумуш ордундагы кырдаалдагыдай эле мамиле жасоо зарыл. Бул оору эмгек ресурстарына тиешелүү болгондуктан гана эмес, ошондой эле, адам өзүнүн жумуш ордунда коомдук турмуш менен ажырагыс байланышта болуп, эпидемияга жана анын кесепеттерине каршы жалпы күрөштө тиешелүү ролду ойноого чакырылгандыгында турат.

4.2. Кодулоого жол бербөө

Татыктуу иш берүү жана адамдын укуктарын жана АИВ-инфекциясы жуккан же АИВ/ЖИКС тен жапа чеккен адамдардын кадыр-баркын сыйлоо талаптарын жактап, чындап эле аныкталган же жаңылып коюлган АИВ-инфекция болушуна байланыштуу кызматкерлерге карата эчкандай кодулоо болууга тийиш эмес. АИВ/ЖИКС ти жугузуп алган адамдарды кодулоо жана стигматизациялоо АИВ/ЖИКС тин алдын алуу боюнча чараларды жүргүзүүгө тоскоолдук кылат.

4.3. Гендердик тендештик

АИВ/ЖИКС тин гендердик кыйгыйн түзмү турган жагы бар экендигин моюнга алуу керек. Аялдар биологиялык, социалдык-маданий жана экономикалык себептерден улам, эркектерге караганда инфекциянын көбүрөөк курмандыгы болуп жана АИВ/ЖИКС эпидемиясынан кыйла даражада жапа чегиши мүмкүн. Коомдо гендердик кодулоо канчалык кыйла болсо, аялдын социалдык абалы канчалык төмөн болсо, ал АИВ-инфекцияга ошончолук көбүрөөк дуушарланат. Ошондуктан тең укуктуу гендердик мамилелер жана коомдо аялдардын абалын күчөтүү өтө зарыл, бул АИВ-инфекциянын таралышын болтурбай коюу үчүн алда канча кеңири мүмкүнчүлүктөр келип чыгышына көмөктөшөт жана аялдарга АИВ/ЖИКС ке каршы жакшылап күрөшүүгө шарт түзөт.

4.4. Денсоолук үчүн коопсуз өндүрүштүк чөйрө

АИВ тин таралышын болтурбай коюуга кызыкдар болгон бардык таламдаш тараптар Эмгектин коопсуздугу жана гигиенасы жөнүндөгү ЭЭУнун 1981-жылдагы конвенциясына (№155) ылайык, үчүн коопсуз эмгектин оптималдуу шарттарын камсыз кылууга катышууга тийиш.

Коопсуз эмгек чыйрмсу иштеги оптималдуу түрдүгү денебой жана акыл-эс денсоолугун сактоону жана алардын денебой жана жумуштун шарттарын акыл-эс денсоолугунун абалы жагынан кызматкерлердин мүмкүнчүлүктөрүнө ыңгайлаштырууну болжолдойт.

4.5. Социалдык маек

АИВ/ЖИКС боюнча саясат менен программаларды жүзөгө ашырууну ийгиликтүү жүргүзүү иш берүүчүлөрдүн, кызматкерлердин, алардын өкүлдөрүнүн жана, зарыл учурларда, өкмөттөрдүн ортосундагы биргелешкен аракеттерди жана мзара ишенимди талап кылат. Бул жараянга АИВ-инфекциясы жуккан жана АИВ/ЖИКС тен жапа чеккен кызматкерлерди жигердүү тартууну талап кылат.

4.6. Иш менен камсыз кылуу чөйрөсүнөн же эмгек жараянынан чыгарып таштоо максаты үчүн скрининг

Ишке кабыл алуу жөнүндө арыз бергендер же иштеп жаткандар милдеттүү тартипте скринингге – АИВ/ЖИКС ке текшерүүгө дуушарланууга тийиш эмес.

4.7. Купуялык

Ишке кабыл алуу жөнүндө арыз бергендерден же кызматкерлерден АИВке тиешелүү маалыматтарды берүүнү эч бир кырдаалдарда талап кылууга болбойт. Ошондой эле иш боюнча кесиптештер жөнүндө мындай маалыматтарды билдирүүгө кызматкерлерди милдеттендирүүгө болбойт. Өзүндө АИВ-инфекциясы бар же жоктугу жагынан кызматкердин абалы жөнүндө жеке маалымат алуу Кызматкерлер жөнүндө жеке маалыматты коргоо тууралуу ЭЭУнун 1997-жылдагы Практикалык эрежелеринин жыйындысына ылайык, купуялык эрежелери менен аныкталууга тийиш.

4.8. Эмгек мамилелерин улантуу

АИВ-инфекциясы эмгек мамилелерин токтотуу үчүн негиз болуп саналбайт. Башка оорулардай сыяктуу эле ЖИКС менен байланышкан оорусу бар кызматкерлер медициналык кызкараштар боюнча аларга каршы кирсүтүлбөгөн жеткиликтүү жана ылайыктуу ишти аткарууну улантуу мүмкүнчүлүгүнө ээ болууга тийиш.

4.9. Алдын алуу

АИВ-инфекциясын болтурбай коюуга мүмкүн. Вирустун берилишинин бардык жолдорунун алдын алуу маданий изилдөөлөрдү эске алып, улуттук шарттарга ылайыкташтырылган бир катар артүрдүү стратегиялардын жардамы менен жетишилет.

Алдын алуучу чаралардын таасирдүүлүгүн жүрүш-туруштун тиешелүү мзгирүүлөрүн, агартууну, дарылоону пайдалануу жана кодулоону жокко чыгаруучу кырдаалды түзүү менен күчөтүүгө болот.

Социалдык өнөктөштүр алдын алуу иш-чараларын жүргүзүү оорулууларга мамилени мзгиртүү жана жүрүш-туруш жагдайлары жагынан, бул максатта маалымат берүү жана агартуу жолу аркылуу кимик кирсүтүү үчүн кайталангыс мүмкүнчүлүккө ээ.

Социалдык мнктрштрдүн ролу эпидемиянын жайылып кетишин шарттаган социалдык-экономикалык факторлорго таасир кирсүтүүдө чоң мааниге ээ болот.

4.10. Кароо жана колдоо

Тилектештик, кароо жана колдоо эмгек чөйрөсүндө АИВ/ЖИКСтин туудурган коркунучуна жооп болуп калуусу керек. Бардык кызматкерлер, анын ичинде АИВ-инфекция жуккандар жеткиликтүү медициналык жардам менен камсыз кылынууга тийиш. Мындай кызматкерлерди жана алардын кароосундагыларды мыйзамдарда белгиленген социалдык жактан камсыз кылуу жана өндүрүштө денсоолукту коргоо программаларынын алкагында жөлөкпул менен камсыз кылуу маселелеринде эч кандай кодулоого жол берилбеши зарыл.

5. Жалпы укуктар жана милдеттер

5.1. Өкмөттөр жана компетенттүү органдар

(а) **Макулдашылгандык.** Өкмөттөр АИВ/ЖИКСке карата улуттук программалардын жана стратегиялардын макулдашылгандыгын камсыз кылууга тийиш. Мында улуттук мерчемдерде эмгек чөйрөсүнүн маанилүүлүгүн, мисалы, ЖИКС боюнча улуттук кеңештердин курамына иш берүүчүлөрдүн, кызматкерлердин, АИВ/ЖИКСке чалдыккан адамдардын, ошондой эле, эмгек жана социалдык маселелер жагынан иш жүргүзгөн министрликтердин өкүлдөрүнүн катышуусун камсыз кылуу аркылуу эске алуу зарыл.

(б) **Тармактар аралык катышуу.** Компетенттүү органдар АИВ-инфекциясынан коргонуу жана анын алдын алуу чараларын артараптан колдоону мобилизациялоого жана камсыз кылууга, эмгек чөйрөсүндөгү өнөктөштрдүн максималдуу санынын катышуусун камсыз кылуу максатында мамлекеттик мекемелерди, жеке секторду, кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелерин, ошондой эле, бардык таламдаш тараптарды тартууга тийиш.

(в) **Координациялоо.** Өкмөттөр улуттук деңгээлде эмгек чөйрөсү үчүн жагымдуу кырдаалды түзгөн бардык иш-чараларды жүргүзүүгө жана координациялоого көмөктөшүүгө, социалдык өнөктөштөрдүн жана башка катышуучулардын болушун максималдуу пайдаланып, өз салымын кошууга тийиш. Мында координациялоо иши мурдатан бери жүргүзүлүп келаткан кызматтарга таянуусу зарыл.

(г) **Алдын алуу жана сергек жашоо ыңгайын үгүттүү.** Компетенттүү органдар агартуу жана алдын алуу программаларын, өзгөчө, жумуш орундарында, алга илгерилетүү үчүн башка социалдык өнөктөштөр менен биргелешкен ишке көмөктөшүүгө жана аны жүзөгө ашырууга тийиш.

(д) **Медициналык сунуштар.** Иш берүүчүлөр өз кызматкерлерине денсоолукту коргоо боюнча кызматтарды түздүнтүз көрсөтүү үчүн негизги жоопкерчиликти тарткан ишкерлерде өкмөттөр АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерди багууну жана медициналык жактан тейлөөнү уюштуруу ишинде иш берүүчүлөргө жардам берүү үчүн сунуштарды иштеп чыгууга тийиш. Мындай сунуштарда мурдатан жүргүзүлүп келаткан кызматтардын ишин эске алуу керек.

(е) **Социалдык жактан коргоо.** Өкмөттөр АИВ-инфекциясы жуккан же ЖИКС менен ооруган кызматкерлерге улуттук мыйзамдарга жана колдонуудагы ченемдерге ылайык башка олуттуу оорусу бар кызматкерлерге жайылтылгандан кем болбогон жеңилдик жөлөкпүлдөрү менен камсыз кылууга тийиш. Социалдык жактан камсыз кылуу боюнча программаларды иштеп чыгууда жана жүзөгө ашырууда өкмөттөр бул оорунун өөрчүшүнүн күчөгөн жана секиртмелүү мүнөзүн эске алууга жана аларды тиешелүү түрдө түзүүгө тийиш. Мисалга алсак, жөлөкпүлдү зарылчылыкка жараша төлөө, ал эми бардык суроо-талаптарды максималдуу кыска мөөнөттө карап чыгуу керек.

(ж) **Илимий изилдөөлөр.** ЖИКСке каршы күрөшүүнүн улуттук мерчемдерине макулдашылган мүнөздү берүү, социалдык өнөктөштөрдү мобилизациялоо, жумуш орундарына, социалдык жактан камсыз кылуу тутумуна жана экономикага эпидемиянын чыгымдарына баа берүү үчүн, анын социалдык-экономикалык кесепеттерин жеңилдетүү боюнча чараларды алда канча таасирдүү мерчемдештирүү үчүн компетенттүү органдар оорунун жыштыгы жана таралышы боюнча демографиялык болжолдорду жана изилдөөлөрдү, колдо болгон алдыңкы тажрыйба боюнча маалыматтарды жыйноого, колдоого жана жарыялоого тийиш. Кирсиз түлгүн максаттарга жетишүү үчүн өкмөттөр тиешелүү уюштуруучулук жана ченемдик алкактарды камсыз кылууга умтулушу зарыл. Изилдөөлөр иш берүүчүлөрдөн жана алардын уюмдарынан, ошондой эле, кызматкерлердин уюмдарынан алынган маалыматтарды гендердик багытта талдоону камтууга тийиш. Маалыматтарды чогултуу, мүмкүнчүлүккө жараша, маданий жагдайларды эске алуу менен, жынысы, расасы, сексуалдык багыты, жаш курагы, аткарган иши, кесиптик статусу боюнча бөлүү менен айрым тармактар жана социалдык топтор боюнча жүргүзүлүүгө тийиш. Эпидемиянын өнүгүшүнүн кесепеттерине туруктуу баа берүү жолдорун түзүү максатка ылайык.

(з) **Каржылоо.** Өкмөттөр социалдык өнөктөштөр жана башка таламдаш адамдар менен макулдашуу берүү боюнча АИВ/ЖИКСтин таралышынын каржылык кесепеттерине баа берүүгө жана ЖИКСке каршы күрөшүүнүн улуттук стратегиялык мерчемдерин каржылоонун жергиликтүү жана эларалык булактарын, анын ичинде бул зарыл болгон жерлерде, социалдык жактан камсыз кылуу тутумдарын да мобилизациялоого тийиш.

(и) **Мыйзам чыгаруу.** Жумуш ордунда кодулоону жоюу жана социалдык жактан коргоону камсыз кылуу жана оорунун алдын алуу үчүн өкмөттөр АИВ/ЖИКС жагынан социалдык өнөктөштөр жана эксперттер менен кеңеш боюнча тиешелүү укуктук алкактарды түзүүгө жана зарылчылык болгон учурда, колдо болгон эмгек жана башка мыйзамдарды кайра карап чыгууга тийиш.

(к) **Өкмөттүк колдоо көрсөтүүнүн шарттары.** Өкмөттөр улуттук жана эларалык компаниялар үчүн баштапкы фонддорду бөлгөн жана жеңилдиктерди берген учурда, алар бул жардамды алуучулардан улуттук мыйзамдарды сактоону Практикалык эрежелердин ушул жыйындысын, ошондой эле, анын жоболорун жүзөгө ашырууну камсыз кылуучу саясатты жана ченемдик актыларды аткарууну талап кылууга тийиш.

(л) **Турмушка ашыруу.** Компетенттүү органдар иш берүүчүлөргө жана кызматкерлерге АИВ/ЖИКСке каршы күрөшүү маселелерин жана эмгек чөйрөсүн жөнгө салган мыйзамдарды жана колдонуудагы ченемдерди аткаруунун алда канча натыйжалуу жолдоруна тиешелүү техникалык маалыматты жана сунуштарды берүүгө тийиш. Алар

укукту колдонуу ыкмалары менен жол-жоболорун, анын ичинде эмгек инспекцияларын жана эмгек сотторун чыңдоого тийиш.

(м) **Формалдуу эмес ишти аткарган эмгекчилер (формалдуу эмес сектор).** Өкмөттөр эмгекчилердин ушул катмарына АИВ/ЖИКСтин алдын алуу жагынан өз программаларын, анын ичинде алардын кирешелеринин жана социалдык жактан коргоонун маселелерин жайылтууга жана ыңгайлаштырууга тийиш. Ошондой эле зарылчылык болгон учурда жергиликтүү өзалдынча башкаруу органдары менен кызматташып, формалдуу эмес сектор менен иштеги жаңы ыкмаларды түзүү чыгуу жана жүктүрүү зарыл.

(н) **АИВ-инфекциясы жуккандардын жана ЖИКС менен ооругандардын абалын жеңилдетүү.** Өкмөттөр мындай адамдарга саламаттыкты сактоонун мамлекеттик программалары, социалдык жактан камсыз кылуу тутумдары жана/же башка тиешелүү мамлекеттик демилгелер аркылуу жардам көрсөтүүгө көмөктөшүүгө тийиш. Өкмөттөр, ошондой эле, алар үчүн иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин уюмдары менен бирге аракеттенип, дарылоого жана, бул максатка ылайык болгон учурда, ишке жеткиликтүүлүктү камсыз кылууга умтулууга тийиш.

(о) **Балдар жана жааштар.** Балдардын эмгегин жоюу боюнча мамлекеттик программаларга ата-энесинин бирөөнө же экөөнө тең АИВ-инфекция жуккан, алар ЖИКС менен ооруган же бул оорунун натыйжасында кайтыш болгон балдар жана жаштар үчүн эпидемиянын кесепеттеринин маселелери киргизилишин камсыз кылууга тийиш.

(п) **Аймактык жана эларалык деңгээлдердеги кызматташтык.** Өкмөттөр АИВ/ЖИКС көйгөйүнө жана эмгек чөйрөсүндө аны менен байланышкан муктаждыктарга эларалык коомчулуктун көңүлүн буруу максатында аймактык жана эларалык деңгээлдерде, ошондой эле өкмөттөр аралык уюмдар жана башка бардык таламдаш тараптар аркылуу кызматташтыкты колдоого жана жүктүрүүгө тийиш.

(р) **Эларалык жардам.** Улуттук программаларды колдоо үчүн өкмөттөр, зарылчылык болгон учурда, эларалык жардамды колдонууга тийиш. Алар антиретровирустук дары-дармектерге бааларды төмөндөтүү жана аларга жеткиликтүүлүктү жеңилдетүү боюнча эларалык программаларды колдоого багытталган демилгелерди кубаттоого тийиш.

(с) **Аярлуулук (дармансыздык).** Өкмөттөр инфекция жугуудан өтө аз корголгон кызматкерлердин тобун табуу боюнча чара көрүүгө жана бул топтордун аярлуулугун аныктаган себептерден арылууга багытталган стратегияларды жүзөгө ашырууга тийиш. Өкмөттөр ошондой эле кызматкерлердин бул топтору үчүн алдын алуунун атайын программаларын иштеп чыгуусу зарыл.

5.2. Иш берүүчүлөр жана алардын уюмдары

(а) **Жумуш орундарындагы саясат.** Иш берүүчүлөр инфекциянын таралышын четтетүү жана АИВ/ЖИКСке байланыштуу кызматкерлердин бардык катмарларын кодулоодон коргоо максатында жумуш орундарындагы тиешелүү саясатты иштеп чыгуу жана жүзөгө ашыруу үчүн кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү менен кеңеш берүүлөрдү жүргүзүүгө тийиш. III тиркемеде мындай саясатты мерчемдештирүү жана жүзөгө ашыруу боюнча иш-чаралардын көзөмөлдүк тизмеси келтирилет.

(б) **Улуттук, тармактык макулдашуулар жана жамааттык келишимдер.** Иш берүүчүлөр АИВ/ЖИКС менен байланышкан маселелердин өнүгүндө иш менен камсыз кылуунун шарттары жана мөөнөттөрү жөнүндө улуттук мыйзамдарды жана кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү практикасын сактоого, ошондой эле АИВ/ЖИКСтен коргоого жана анын алдын алууга тиешелүү жоболорду улуттук, тармактык макулдашууларга жана жамааттык келишимдерге киргизүүгө жетишүүгө милдеттүү.

(в) **Агартуу жана окутуу.** Иш берүүчүлөр жана алардын уюмдары кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү менен кеңеш берүү боюнча АИВ/ЖИКСтин алдын алуу, оорулууларды кароо жана аларды колдоо маселелери боюнча кызматкерлерге маалымдоо, аларды агартуу

жана окутуу, ошондой эле, ишкана тарабынан АИВ/ЖИКС боюнча саясатты жүргүзүү максатында программаларды, анын ичинде АИВ-инфекциясы жуккандарга же АИВ/ЖИКС менен жашап жаткандарга карата кодулоону жоюу жана ишкана тарабынан бул кызматкерлердин пайдасына каралган атайын төлөмдөрдү жана кызмат көрсөтүүлөрдү турмушка ашыруу боюнча чараларды жүргүзүүгө жана колдоого тийиш.

(г) **Экономикалык кесепеттер.** Иш берүүчүлөр, кызматкерлер жана алардын уюмдары АИВ/ЖИКС эпидемиясынын айкын жумуш орундарында жана айкын тармактарда келип чыккан экономикалык кесепеттерине баа берүүнү жүргүзүү жана аларга жооп иретинде тиешелүү чараларды көрүү үчүн зарыл стратегияларды иштеп чыгуу максатында биргелешип аракеттенүүгө тийиш.

(д) **Кадр саясаты.** Иш берүүчүлөр АИВ-инфекциясы жуккан же АИВ/ЖИКС менен жапачеккен кызматкерлерге карата кодулоо мүнөзүндө болгон кадр саясатын же чараларды көрүүнү жүргүзүүгө же анын жүргүзүлүшүнө жол берүүгө тийиш эмес.

Тактап айтканда, иш берүүчүлөр тјmјнкүлјргө милдеттүү:

- эгерде ушул документтин 8-бөлүмүнө ылайык башкасы каралбаса, скринингди же АИВ/ЖИКСке талдоо (анализ) жүргүзүү талабынан баш тартууга;

- чындап эле же жазылып коюлган АИВ абалына байланыштуу кодулоо жана стигматизация болбостон, ишти аткарууну камсыз кылууга;

- медициналык кызматкерлер боюнча каршылык күрсүтүлбөгөн ылайыктуу ишти аткарууну улантуу үчүн АИВ-инфекциясы жуккандарды жана ЖИКС менен шартталган оорусу бар кызматкерлерди ириктөөгө;

- ЖИКС менен ооруган кызматкердин абалы ишти улантуу үчүн өтө оор болуп калган учурларда жана ооругандыгы боюнча узартылган өргүү сыяктуу бардык калган альтернативалар бүткөн учурда зарыл жол-жоболорду сактап жана тиешелүү суммаларды толук төлөп берүү менен кодулоого каршы жана эмгек мыйзамдарына ылайык, эмгек мамилелерин токтотууну камсыз кылууга.

(е) **Даттануулар жана тартиптик санкциялар.** Иш берүүчүлөр кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү өздөрүнүн эмгек ишмердигине байланышкан даттанууларды бериши үчүн пайдалана ала турган жол-жоболорду кароого тийиш. Аларда чындап эле же жалаа жазылып коюлган АИВ-статуска байланыштуу кодулоону колдонгон же АИВ/ЖИКС боюнча жумуш ордунун саясатын бузган аркандай кызматкерге карата тартип санкцияларын кандай кырдаалдарда колдонууга боло тургандыгы ачык айкын күрсүтүлүүгө тийиш.

(ж) **Купуялык.** Кызматкерлер жөнүндө АИВ/ЖИКС менен байланышкан бүткүл маалымат өтө жашыруун болууга жана медициналык документтерде гана сакталууга тийиш, аларга жеткиликтүүлүк Эмгектин гигиенасынын кызматы жөнүндө ЭЭУнун 1985-жылдагы (№ 171) сунушуна, ошондой эле, улуттук мыйзамдарга жана учурдагы практикага ылайык жөнгө салынат. Мындай маалыматты алуу медициналык персонал менен гана катуу чектелүүгө тийиш, ал эми ошондой маалыматты мыйзамга ылайык же козголуп жаткан адамдын макулдугу менен гана ачууга болот.

(з) **Тобокелдиктерди азайтуу жана аларды башкаруу.** Иш берүүчүлөр эмгектин коопсуз жана жагымдуу шарттарын, анын ичинде Сактануунун жалпы бирдей чараларын колдонууну камсыз кылууга милдеттүү жана коргоочу жабдууну камсыз кылуу жана пайдалануу, алгачкы жардамды көрсөтүү сыяктуу чараларды көрүшөт. Кызматкерлердин чөйрөсүндө жагымдуу жүрүш-туруш мзгир%о%лдрүн колдоо үчүн иш берүүчүлөр зарылчылык болгон жерлерде эркектер жана аялдар презервативдерин таратууну, оорулуулар үчүн кеңеш берүүнү, кароону жана колдоону, маалыматтык кызматтын ишин камсыз кылууга тийиш. Бул зарыл иш-аракеттерди өткөрүү кыйла деңгээли зор чыгымдардан улам татаал болгон учурларда, иш берүүчүлөр жана/же алардын уюмдары жардам сурап өкмөткө жана башка тиешелүү органдарга кайрылууга тийиш.

(и) **Кызматкерлер адамдын каны жана адамдын организмнин башка түпнегиз суюктук түпнегиздери менен туруктуу катнашта болгон жумуш орундары.** Мындай учурларда

иш берүүчү бардык кызматкерлерди Сактануунун жалпы бирдей чараларына милдеттүү түрдө окутуу жана алар өндүрүштө кырсык болгон учурларында аракеттерди көрүү боюнча кошумча чараларды көрүүгө, ошондой эле аларды кыйшаюусуз сактоону камсыз кылууга тийиш. Бул чараларды аткаруу үчүн тиешелүү ресурстар каралууга тийиш.

(к) **Эмгек тартибин акылга сыярлык кылып изгиртүү.** Кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү менен кеңеш берүүнү өткөрүп, иш берүүчүлөр, ЖИКС менен байланышкан ооруларга чалдыккан кызматкерлердин эмгегинин тартибине акылга сыярлык чектерде изгиртүүлөрдү киргизүү боюнча чараларды көрүүгө милдеттүү. Мындай чаралар жумуш убактысын кайра бөлүштүрүүнү, дарыгерге баруу үчүн бош убакыт берүүнү, ооругандыгы боюнча өргүү берүүнүн ийкем ишыраатын, толук эмес жумуш күнүнө которууну жана ишке кайтып келүүнүн макулдашылган шарттарын козгошу мүмкүн.

(л) **Үгүт жүргүзүү ишмердиги.** Корпоративдүүлүктүн мыкты салттарында иш берүүчүлөр жана алардын уюмдары зарылчылык болгон учурда башка иш берүүчүлөр да жумуш ордунда АИВ/ЖИКСтин алдын алууга жана анын маселелерин чечүүгө өз салымын кошушуна көмөктөшүүгө милдеттүү. Алар ошондой эле АИВ/ЖИКСтин жайылып кетишине бөгөт коюу жана анын кесепеттерин жеңилдетүү боюнча зарыл болгон бардык чараларды көрүүнү өкмөттөн талап кылууга тийиш. Мындай иш-аракеттерди башка өнөктөш топтор да, алсак, иш берүүчүлөрдүн жана кесиптик бирликтердин АИВ/ЖИКС боюнча биргелешкен кеңештери колдой алат.

(м) **Ыктыярдуу купуя кеңеш берүүлөр менен АИВ-инфекцияга талдоо жүргүзүүнү колдоо.** Иш берүүчүлөр, кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү саламаттыкты сактоонун компетенттүү органдарында ыктыярдуу купуя кеңеш берүүлөрдү жана АИВ-инфекцияга талдоо жүргүзүү практикасын жүктүрүүгө көмөктөшүүгө тийиш.

(н) **Формалдуу эмес ишмердикти жүргүзгөн эмгекчилер (формалдуу эмес сектор).** Формалдуу эмес сектордо аракеттенген иш берүүчүлөр өз кызматкерлеринин таламында АИВ/ЖИКСтин алдын алуу жана аны дарылоо программаларын изилдеп, зарылчылык болгон учурда аларды жүзөгө ашырууга тийиш.

(о) **Эларалык кызматташтык.** Иш берүүчүлөр жана алардын уюмдары АИВ/ЖИКСке каршы күрөшүү ишинде эларалык кызматташтыкты мүмкүн болгон жерлерде жүктүрүүгө тийиш.

5.3. Кызматкерлер жана алардын уюмдары

(а) **Жумуш орундарындагы саясат.** Кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү инфекциянын таралышын четтетүүгө жана АИВ/ЖИКС менен байланышкан кодулоодон бардык кызматкерлерди коргоого багытталган саясатты жумуш ордунда жүзөгө ашыруу маселеси боюнча өздөрүнүн иш берүүчүлөрү менен кеңеш берүү өткөрүүгө тийиш. III тиркемеде ушундай саясатты мерчемдештирүү жана жүзөгө ашыруу үчүн көзөмөл жүргүзүү маселелердин тизмеси келтирилет.

(б) **Улуттук жана тармактык макулдашуулар менен жамааттык келишимдер.** Кызматкерлер жана алардын уюмдары АИВ/ЖИКС менен байланышкан маселелердин өңүтүндө иш менен камсыз кылуунун шарттары жана мөөнөттөрү жөнүндө иш берүүчүлөр менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү учурунда улуттук мыйзамдарды жана жол-жоболорду сактоого, ошондой эле АИВ/ЖИКСтен коргоо жана анын алдын алуу боюнча жоболор улуттук жана тармактык макулдашууларга жана жамааттык келишимдерге киргизилишине жетишүүгө тийиш.

(в) **Мааламдоо жана агартуу.** Кызматкерлер жана алардын уюмдары кесиптик жана башка түзүмдөрдү жана алардын мүмкүнчүлүктөрүн жумуш орундарында АИВ/ЖИКС жөнүндө маалыматты таркатуу максатында пайдаланууга жана кызматкерлер менен алардын үйбүлү мүчөлөрү үчүн алда канча алгылыктуу окуу материалдарын жана иштин түрлөрүн түзүп чыгууга, анын ичинде кызматкерлердин укуктары жана аларга тиешелүү болгон төлөмдөр жана кызмат көрсөтүүлөр жөнүндө дайыма жаңыланып турган маалыматты жайылтууга тийиш.

(г) **Экономикалык кесепеттер.** Кызматкерлер жана алардын уюмдары АИВ/ЖИКСтин

таралышынын айкын жумуш орундарында жана айкын тармактарда келип чыккан экономикалык кесепеттерине баа берүүнүн жана аларга жооп иретинде тиешелүү чараларды көрүүнүн зарыл стратегияларын түзүп чыгуу ишинде иш берүүчүлөр менен кызматташууга тийиш.

(д) **Үгүт жүргүзүү.** Кызматкерлер жана алардын уюмдары АИВ/ЖИКСтин алдын алуу каражаттары жөнүндө маалыматты таркатуу жана аларга каршы күрөштү уюштуруу максатында иш берүүчүлөр, алардын уюмдары жана өкмөт менен кызматташуусу зарыл.

(е) **Кадр саясаты.** Кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерди кодулоону четке каккан кадр саясатын жана практикалык кадамдарды иштеп чыгуу жана жүзөгө ашыруу ишинде иш берүүчүлөргө колдоо көрсөтүүгө жана аларды шыктандырууга тийиш.

(ж) **Мыйзамдардын сакталышына көзөмөл жүргүзүү.** Кызматкерлердин өкүлдөрү даттануулардын жана тартиптик жол-жоболордун жардамы менен жумуш орундарында маселени көтөрүүгө жана/же АИВ/ЖИКСке байланыштуу кодулоонун бардык учурлары жөнүндө тиешелүү укук коргоо органдарына билдирүүгө укуктуу.

(з) **Окутуу.** Кызматкерлердин уюмдары эпидемияга байланыштуу жумуш орундарында келип чыккан маселелер боюнча, жооп иретиндеги чараларды көрүү маселелери боюнча жана АИВ/ЖИКСке чалдыккан адамдардын жана аларды караган кишилердин негизги муктаждыктары боюнча өз өкүлдөрү үчүн окутуу курстарын татаалдоого жана жүргүзүүгө тийиш.

(и) **Тобокелдиктерди азайтуу жана аларды башкаруу.** Кызматкерлер жана алардын уюмдары денсоолук үчүн коопсуз эмгек шарттарын, анын ичинде коргоочу жабдууну туура колдонууну менен пайдаланууну жана алгачкы жардамды көрсөтүү ыкмаларын үндөп, үгүттөөгө жана ишкерлер менен бирдикте камсыз кылууга тийиш. Кызматкерлер жана алардын уюмдары эмгек шарттарынын коопсуздугуна баа берүүнү жүргүзүүгө жана зарылчылык болгон учурда кызматкерлер үчүн максаттуу программаларды жүзөгө ашырууга жетишүүгө тийиш.

(к) **Купуялык.** Кызматкерлер өзүнүн жеке ишине жана өздүк медициналык документациясын алууга укуктуу. Кызматкерлердин уюмдары кызматкерде АИВ-инфекция бар же жоктугуна тиешелүү болгон жекече маалымат менен кабардар болууга тийиш эмес. Кесиптик бирликтер милдеттерин жана талаптарын аткаруунун бардык учурларында Эмгектин гигиенасынын кызматтары жөнүндө ЭЭУнун 1985-жылдагы (№ 171) сунушуна ылайык купуялык эрежелерин сактоо жана маалымат ага тиешелүү болуп жаткан адамдын макулдугун алуу талап кылынат.

(л) **Формалдуу эмес ишти аткарган эмгекчилер (формалдуу эмес сектор).** Кызматкерлер жана алардын уюмдары башка өнөктөштөр менен бирдикте, зарылчылык чыккан кезде, өзүнүн ишмердиги менен эмгекчилердин ушул катмарын камтууга жана АИВ/ЖИКСтин таралышын токтотууга жана анын кесепеттерин жеңилдетүүгө көмөктөшүүчү жаңы демилгелерди колдоого тийиш.

(м) **Ардуулук (дармансыздык).** Кызматкерлер жана алардын уюмдары эмгекчилердин айрым топторуна инфекция жугушунун тобокелдигин жогорулаткан факторлор иш берүүчүлөр менен кеңеш жүргүзүү аркылуу каралышын камсыз кылууга тийиш.

(н) **Ыктыярдуу купуя кеңеш берүүлөрдү жана АИВ-инфекция бар же жоктугуна талдоо жүргүзүүнү колдоо.** Кызматкерлер жана алардын уюмдары иш берүүчүлөр менен бирдикте ыктыярдуу купуя кеңеш берүү жана АИВ-инфекцияга талдоо жүргүзүү практикасын жүктүрүүгө көмөктөшүүгө тийиш.

(о) **Эларалык кызматташтык.** Кызматкерлердин уюмдары эмгек чөйрөсүндө АИВ/ЖИКС маселесине дүйнөлүк коомчулуктун көңүлүн буруу үчүн тармактык, аймактык жана эларалык жолугушууларды пайдаланууга жана бул маселени эмгекчилердин укуктарын коргогон өнөктүктөрдүн күн тартибине киргизүүгө тийиш.

6. Маалымдоо жана агартуу аркылуу алдын алуу

Жумуш орундарындагы маалыматтык жана билим берүү программалары эпидемиянын таралышына каршы күрөшүүнүн жана АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерге карата көбүрөөк сабырдуулук кырдаалын т%03%0үнүн маанилүү каражаты болуп саналат. Агартуу иштерин таасирдүү жүргүзүү кызматкерлерди өзүн АИВ-инфекциясынан коргоого үйрөтө алат, бул АИВ-инфекцияга байланышкан тынчсызданууну жана стигматизацияны кыйла өлчөмдө төмөндөтөт, жумуш ордундагы пикир келишпөөчүлүктөрдү аябай азайтат жана адамдардын жүрүш-турушу менен мамилелериндеги зарыл болгон жагымдуу үзгүр%0%0лүрдү пайда кылат. Мындай программалар эң жогорку деңгээлде колдоону камсыз кылуу жана бардык таламдаш тараптарды өтө толук тартуу үчүн өкмөттөр, иш берүүчүлөр жана кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү менен кеңешүү боюнча иштелип чыгууга тийиш. Басма сөзгө таянбастан, аны аркыл түрлөрдө берүү шарт зарылчылык туулган учурда аралыктык окутууну да колдонсо болот. Программалар максаттуу болууга жана ачык-айкын курактык жана гендердик топторго, сексуалдык багыттарга, тармактык өзгөчөлүктөргө жана жумушчу күчүнүн тобокелдигинин жүрүш-туруш факторлоруна, ошондой эле тиешелүү маданий контекстке карата иштелип чыгууга тийиш. Маалымдоо менен агартуу иштерин ишеним менен урмат-сыйга ээ болгон адамдар жүзөгө ашырууга тийиш. Программаларды иштеп чыгууга жана жүзөгө ашырууга ишине кесиптештердин арасындагы окутуучуларды, ошондой эле АИВ/ЖИКСке чалдыккан адамдардын өзүн тартуу өзгөчө натыйжалуу болуп чыкты.

6.1. Маалыматтык-агартуу өнөктүктөрү

(а) Маалыматтык программалар мүмкүнчүлүккө жараша жергиликтүү жамаат, тармак, аймак же өлкөнүн алкагында АИВ/ЖИКСке каршы күрөшүүнүн кыйла деңгээлдеги кеңири өнөктүктөргө байланууга тийиш. Бул программалар АИВ-инфекциясы кандай жолдор менен берилип же берилбей тургандыгы жөнүндөгү так жана өз учурундагы маалыматка негизделүүгө тийиш. Программалар АИВ/ЖИКСтин айланасындагы айың-кептерди жокко чыгарууга, оорудан кантип сактануунун зарылдыгын түшүндүрүүгө, анын медициналык жактары жөнүндө, ЖИКСтин адамдарга тийгизген таасири, дарылоо, жардам көрсөтүү жана аларды кароону камсыз кылуу мүмкүнчүлүктөрү жөнүндө айтып берүүгө чакырылган.

(б) Бул мүмкүн болушунча, маалыматтык программалар, курстар жана өнөктүктөр кадрларды јстүрүү жана агартуунун учурдагы жүргүзүлүп жаткан саясатына жана программаларына, ошондой эле коопсуздук техникасынын, эмгектин гигиенасынын жана кодулоону жоюунун стратегиясына кошулууга тийиш.

6.2. Агартуу программалары

(а) Агартуу программалары – иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин жана алардын өкүлдөрүнүн ортосундагы, ал эми зарылчылык болгон учурда АИВ/ЖИКС маселелери боюнча агартуу иши жана кеңеш берүүнү уюштуруу, ошондой эле ЖИКС менен ооругандарды кароону камсыз кылуу тажрыйбасы бар өкмөттөр жана башка таламдаш тараптар менен кеңеш берүүлөргө негизделген. Материалды берүүнүн бул ыкмасы кеңири өлчөмдө угуучуларды тартуу менен жүргүзүлүүгө тийиш.

(б) Жумуш учурунда агартуу программаларын жүзөгө ашырууга, ошондой эле кызматкерлер иштен тышкары пайдалана ала турган окуу материалдарын иштеп чыгууга өзгөчө көңүл буруу керек. Окутуу курстары жүргүзүлүп жаткан жерлерде сабактарга баруу эмгектик милдеттердин бир бөлүгү деп эсептелүүгө тийиш.

(в) Эгер мүмкүн жана орундуу болсо, анда программалар:

- окуп жаткандарга жеке тобокелдиктерине (өздүк, ошондой эле топтук) баа берүүгө жана тиешелүү чечимдерди кабыл алуу, сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү жана инсан аралык баарлашуу тажрыйбасын пайдалануунун, анын ичинде билим жайылтуучу, алдын алуучу жана кеңеш

берүүчү программалар аркылуу пайдалануунун аркасында төмөндөтүүгө жардам берген иштин түрлөрүн камтууга;

- тобокелдиктин арбышына жана кызматкерлердин айрым топторун АИВ-инфекциясынын жугушунун жогорку тобокелдигине дуушарланган өндүрүштүк шайма-шайлык өндүү сыяктуу тобокелдиктин башка көрүнүштөрүнө түрткү болгон жүрүш-туруш илгилрiнi өзгөчө көңүл бурууга;
- АИВтин баңгизаттарды сайынуу аркылуу берилишинин мүмкүн экендиги жөнүндө жана ушундай жол менен жугузуунун тобокелдигин кантип төмөндөтүү керектиги жөнүндө маалымдоого;
- коңшу илгилрдүн өкмөттөрү жана иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин уюмдары менен жана аймактык деңгээлде пикир алышууну илгитүүгө;
- өкмөттөр жана ишканалардын кызматкерлердин уюмдары менен бирдикте жүзөгө ашыруучу өндүрүштүк окутуу программалары аркылуу АИВ/ЖИКС жөнүндөгү маалыматты таркатууга көмөктөшүүгө;
- жаштарга жана аялдарга багытталган программаларды жүзөгө ашырууга көмөктөшүүгө;
- аялдардын АИВке аярдуулук маселесине, ошондой эле алардын дармансыздыгынын даражасын төмөндөтүүчү стратегияларды турмушка ашырууга бардык мүмкүнчүлүктөр менен көмөк көрсөтүүгө (6.3-бөлүмдү караңыз);
- АИВ-инфекциясы турмуш-тиричилик карым-катыштары аркылуу берилбестигин, АИВ/ЖИКС менен жашап жаткан адамдардан качуунун же аларды жаманатты кылуунун кереги жоктугун, тескерисинче, аларга өздөрүнүн орундары эмгектенүү тартибин уюштурууда жардам көрсөтүүнүн зарылдыгын түшүндүрүүгө;
- вирус адамдын организмине начарлата тургандыгын жана бардык кызматкерлер АИВ/ЖИКСке чалдыккан кесиптештерине боорукер болууга жана сабырдуулук кылууга тийиш экендигин түшүндүрүүгө;
- кызматкерлерге АИВ/ЖИКСке карата өздөрүнүн эмоциялык баа берүүгө жана мамилесин билдирүүгө жана бул көйгөйдү талкуулоого мүмкүнчүлүк берүүгө;
- кызматкерлерге (өзгөчө саламаттыкты сактоо кызматкерлерине) Сактануунун жалпы чараларын колдонуу жөнүндө нускама берүүгө жана аларды вирус менен катнаш болгон учурда эмне кылуу керектиги жөнүндө маалымдоого;
- ЖЖБИнин жана кургак учуктун алдын алуу жана аларды дарылоо маселелери боюнча, АИВ-инфекциянын жугушунун тобокелдиги коштогондугуна байланыштуу гана эмес, ошондой эле бул ооруларды айыктырууга мүмкүн экендиги, бул болсо бүтүндөй алганда кызматкерлердин денсоолук абалына жана иммунитетине оң таасир эте тургандыгы жагынан агартууга;
- тамактануунун жеке гигиенасын жана туура тамактанууну үгүттөөгө;
- коопсуз секске үндөөгө, анын ичинде эркектердин жана аялдардын презервативдерин колдонуу боюнча нускама берүүгө;
- жумуш боюнча жолдошторду ишке тартуу жана окутуунун бейформал түрлөрү аркылуу агартуу ишин жүргүзүүгө көмөктөшүүгө;
- мониторинги, баа берүүнү, талдоону киргизүүнү жана зарылчылыкка жараша айрым жоболорду кайрадан карап чыгуу.

6.3 Программалардын гендердик багыты.

(а) Расага таандык болуу жана сексуалдык багытка тиешелүү экендиги менен катар бардык программалар көйгөйлөрдүн гендердик жактарын эске алууга тийиш. Буга программаларды аялдар жана эркектер аралаш аудиториясына түздөнтүз багыттоо же эмгекчи аялдар менен эркектер үчүн тобокелдиктин аркандай түрлөрү жана даражалары бар экенин көңүлгө түйүп, аялдар менен эркектер үчүн өзүнчө программаларды жүргүзүү кирет.

(б) Аялдар үчүн берилүүчү маалымат аларда сактануу сезимин јнүктүрүүгө жана инфекциянын жугушунун жогорку тобокелдиги, бөтөнчө жаш кыз-келиндер үчүн тобокелдиги бар экенин түшүндүрүүгө тийиш.

(в) Агартуу иши аялдар менен эркектерге эмгектик жана жеке мамилелерде алардын ортосунда болгон күчтөрдүн катышындагы теңсиздикти андап-түшүнүүгө жардам берүүгө жана тиешелүү жүрүш-турушту иштеп чыгууга көмөктөшүүгө чакырылган; сексуалдык асылуу жана зомбулук учурларын өзүнчө кароо керек.

(г) Программалар аялдарга жумуш ордунда, ошондой эле андан тышкаркы жерде өзүнүн укуктарын түшүнүүгө жана аларды коргонуу каражаттары менен куралдандырууга жардам берүүгө тийиш.

(д) Эркектер үчүн агартуу программалары аларда маселенин олуттуулугун андап-түшүнүүнү, тобокелдикке баа бере билүүнү иштеп чыгууга жана АИВ/ЖИКСтин алдын алуу жагынан эркектердин жоопкерчилигин жогорулатууга тийиш.

(е) Тиешелүү максаттуу алдын алуу программаларын ошондой эле гомосексуалдык-эркектер үчүн кызматкерлердин бул тобу жүрүм-турумду колдонушкан менен алардын өкүлдөрүнүн пикирлерин эске алуу аркылуу иштеп чыгуу зарыл.

6.4. Сергек жашоо ыңгайын үгүттөө программалары менен байланыш

Агартуу программалары, мүмкүнчүлүккө жараша, жумуш ордунда жүзөгө ашырылуучу жана алкоголь менен баңгиликти кыянат пайдалануу, стресстер жана репродуктивдүү денсоолук сыяктуу маселелерди козгогон сергек жашоо ыңгайын үгүттөө программалары менен байланыштырылууга тийиш. Эмгекти коргоо жана анын коопсуздугу боюнча учурдагы өндүрүштүк кеңештер жана комитеттер АИВ/ЖИКС темасы боюнча агартуу өнөктөрүн жана окутуу программаларын даярдоону камсыз кылат. Мындай байланыш баңгизаттардын кан тамырга куюуда булганган шприцтерди колдонуу учурунда инфекция жугушунун бийик тобокелдигин көрсөтүүгө тийиш. Ал ошондой эле алкогольдук же баңгилик жактан мас болуу АИВ-инфекция жугушунун тобокелдигин жогорулатуучу жүрүш-турушту жарата алаарын көрсөтүүгө тийиш.

6.5. Жүрүш-турушту өзгөртүүгө көмөк көрсөтүүчү практикалык чаралар.

(а) Кызматкерлер тобокелдик даражасын төмөндөтүү жөнүндө таразаланган, так жана өз учурундагы маалыматты алуусу зарыл. Эркектер жана аялдар презервативдери менен камсыз болууга тийиш.

(б) ЖЖБИнин жана кургак учуктун учурунда, зарылчылык болсо, кызматкерлерди өз кечиктирилгис жана натыйжалуу диагностика, дарылоо жана кароо менен камсыз кылуу, ошондой эле тазаланган ийнелерди таратуу жана шприцтерди алмашуу программаларын жүргүзүү же мындай жардамды кайдан жана кантип алууга боло тургандыгы жөнүндө маалыматты таратуу керек.

(в) Материалдык оорчулуктарды башынан өткөрүп жаткан кызматкерлер үчүн агартуу, мисалы, акы төлөнүүчү кошумча ишти алуу, салыктарды төмөндөтүү, ошондой эле эмгек акыга кошумча алуу жөнүндө маалыматты берүү аркылуу төмөнкү эмгек акыны компенсациялоо стратегиясын камтууга тийиш.

6.6. Жергиликтүү деңгээлдеги иш-аракеттердин программалары

Иш берүүчүлөр, кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү жергиликтүү деңгээлде, өзгөчө мектептерде АИВ/ЖИКСтин алдын алуу жана аны дарылоо боюнча агартуу программаларын жүзөгө ашырууга жана алга илгерилетүүгө көмөктөшүүгө тийиш. Адамдарга өздөрүнүн көзкарашын билдирүү жана АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлердин абалын жакшыртуу, ошонун өзү менен алар туштуккан обочодо калууну жана куугунтуктоону төмөндөтүү үчүн мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу максатында программаларды турмушка ашырууга адамдардын катышуусун кубаттоо керек. Мындай программалар улуттук же жергиликтүү органдар менен өнөктөштөрдүн катышуусу аркылуу ишке ашырылышы зарыл.

7. Окутуу

Окутуу максатка багытталган мүнөздө болууга жана угуучулардын аркандай топторуна ыңгайлаштырылган болууга тийиш. Башкаруучу персоналдын, кадрлар бөлүмдөрүнүн жетекчилеринин жана кызматкерлеринин, кызматкерлердин жана алардын өкүлдөрүнүн, машыктыруучулар (аялдар жана эркектер) үчүн окутуучулардын, техниканын коопсуздугу жана эмгектин гигиенасы органдарынын кызматкерлеринин, эмгек инспекцияларынын/ишканалардын кызматкерлеринин топтору т%03%олушу мүмкүн. Чыгымдарды азайтуу үчүн жаңычыл ыкмаларды издөө жана колдонуу шарт. Мисалы, ишканалар ЖИКСке каршы күрөшүүнүн улуттук программаларынан жана башка таламдаш тараптардан ушул программанын алкагында нускоочуларду берип, же өз нускоочуларын даярдоого акы төлөө түрүндө кошумча жардам ала алат. Окуу материалдары колдо болгон ресурстарга жараша өтө эле аркандай болушу мүмкүн. Алар жергиликтүү салттарга жана эркектер менен аялдардын абалындагы айырмачылыктарга ыңгайлаштырылгандан болушу ажеп. Окутуучулар ошондой эле азчылыктарга өзгөчө этностук тегине жана сексуалдык багытына карата эски көзкараштардан арылуу максатында даярдалган болууга тийиш. Алар иштеги айкын-ачык учурларды талдоого кайрылышып, алдыңкы тажрыйба боюнча колдо болгон материалдарды пайдаланууга тийиш. Көп учурларда кызматкерлердин өздөрү мыкты окутуучу боло алышат, ошондуктан аларды бардык деңгээлдерде кесиптештерин окутууга тартуу сунуш кылынат. Мындай окутуу жумуш ордунда окутуунун жылдык планына киргизилип, аны кызматкерлердин өкүлдөрү менен кеңешүү аркылуу т%03%оу керек.

7.1. Башкаруучу курам, кадрлар бөлүмдөрүнүн жетекчилери менен кызматкерлерин окутуу.

Бардык кызматкерлер башкаруучу жана жетектөөчү курамына багытталган маалыматтык – агартуу программаларына катышууга кошумча иретинде алар окутуудан өтүшү зарыл. Ал төмөнкү максаттарды көздөйт:

жумуш ордунда АИВ/ЖИКС жагынан саясатка тиешелүү маселелерди түшүндүрүүнү;

- жумуш ордунда АИВ/ЖИКСтин таралышы жөнүндө туура эмес түшүнүктөрдөн арылууга башка кызматкерлерге жардам бере алаарлык түрдө АИВ/ЖИКС жөнүндө маалымдар болуу;
- АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлер үчүн алардын иш менен камсыз болушунун мөөнөтүн максималдуу узартуу максатында иштин тартибин акыл-эстүүлүк менен ыңгайлаштыруунун зарылчылыгын түшүндүрүүнү;
- АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерди кодулоого же обочолонтууга түрткү боло турган жүрүш-турушту же аракеттерди жумуш ордунда аныктоо жана аларга жол бербөөнү;
- саламаттыкты сактоонун колдо болгон кызматтары жана социалдык жөлөкпулдар жөнүндө кеңеш берүү.

7.2 Жумуш боюнча жолдоштор үчүн окутуучуларды окутуу

Мындай окутуучулар атайын даярдыктан өтүшү зарыл, анткени алар төмөнкүлөр үчүн керек:

- кызматкерлерге багытталган АИВ/ЖИКСтин алдын алуунун мазмуну жана ыкмалары жөнүндө маалыматты жана агартуу программаларын угуучуларга жарым-жартылай же толугу менен жеткирүүгө мүмкүнчүлүк бере тургандай жетиштүү билимдерге эгедер болушу керек;
- программаны иштеп чыгууда жана окутуу жараянына раса, сексуалдык багыт, гендердик жана маданият жагдайларынын маселелерине кылдат өзгөчө көзүл бөлүнүшү абзел;
- сексуалдык асылуулар же жумуш ордундагы майыштардын абалы өңдүү жумуш орундарында иштелип чыккан маселелерди жөнгө салуу үчүн программаларга кайрылуу;
- жеке турмушта жугуу тобокелдигин жогорулаткан факторлорду табуу үчүн жумуш боюнча кесиптештерине жардам берүү;
- АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерге алардын абалынын жана ага байланыштуу келип чыгуу кесепеттеринин маселелери боюнча моралдык жана башка жактан колдоо көрсөтүү.

7.3. Кызматкерлердин өкүлдөрүн окутуу

Акы төлөнүүчү жумуш убактысынын алкагында окутуу курсун өтүп жатып, кызматкерлердин өкүлдөрү төмөнкүлөргө үйрөнүшү керек:

- Ишкананын жумуш ордунда АИВ/ЖИКСке карата саясатка тиешелүү болгон маселелерди түшүндүрүү;
- Окуп жаткандарды даярдоо программаларынын алкагында башка кызматкерлерди да окутуу;
- жумуш ордунда АИВ/ЖИКСке чалдыккандар менен жашаган кызматкерлерди кодулоо же обочолонууга өбөлгө түзгөн жүрүш-турушту же аракеттерди аныктоо жана мындай көрүнүштөр менен жигердүү күрөшүү;
- ЖИКС менен байланышкан оорулуулардан жапа чегип жаткан кызматкерлерге жардам берүү жана эмгек тартибин акыл-эстүүлүк менен кайра түзүүнү талап кылынган учурларда алардын кызыкчылыктарын көздөө;
- жеке турмушунда тобокелдик факторлорун аныктоо жана азайтуу үчүн кызматкерлерге кеңеш берүү;
- АИВ/ЖИКСтин таралышы тууралуу агартуу иштерин жүргүзүү үчүн АИВ/ЖИКС жөнүндө кызматкерлерге кесеш берүү;

өз милдеттерин аткаруунун жүрүшүндө алардын АИВ/ЖИКСке чалдыккандар менен жашап жаткан кызматкерлер жөнүндө кандай гана маалымат болбосун, купуялуулугун камсыз кылуу.

7.4. Эмгекти коргоо кызматынын кызматкерлерин даярдоо

Кызматкерлердин бардык категорияларына багытталган маалыматтык-агартуу программаларына кошумча кылып, эмгекти коргоо кызматынын коопсуздугунун кызматкерлери төмөнкүлөрдү аткарыш максатында атайын окутуудан өтүүлөрү керек:

- АИВ/ЖИКСтин мазмуну жана алдын-алуу ыкмалары жөнүндө жетиштүү билимдерге ээ болуу менен, кызматкерлер үчүн маалыматтык-агартуу программаларын ишке ашыруу үчүн;
- АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлердин аярлуулугун төмөндөтүү үчүн эмгектин шарттарын баалай билүү жана аларда эмнени өзгөртүү же өркүндөтүү керек экендигин аныктоо;
- жумуш берүүчү адамдын эмгектин денсоолук үчүн коопсуз болгон шарттарын камсыз кылгандыгын, ошондой эле биринчи медициналык жардам көрсөтүү каражаттарынын бар экендигин текшерүү;
- АИВ/ЖИКСке тиешелүү кандай гана маалымат болбосун, эгер маалымат ал болсо, ошондой эле кызматкерлерге тиешеси бар медициналык маалыматтардын толук купуялуулугун камсыз кылуу; аны ачууга кызматкерлердин жеке маалыматтарын коргоо жөнүндө ЭЭУнун Практикалык эрежелеринин жыйындысына ылайык гана ачууга мүмкүн;
- кызматкерлердин жеке турмушундагы тобокелдик факторлорун аныктоо жана азайтууга байланыштуу кеңештерди берүү;
- ишкананын өзүндө талап кылынган таасирдүү натыйжалуу бере ала турган медициналык мекемелерге же андан тышкары жактарга кызматкерлерди жөнөтүү.

7.5. Ишканалардын десгээлинде эмгек тескөөчүлөрүн окутуу

Компетенттүү уюмдар мамлекеттик эмес инспекцияларынын карамагына АИВ/ЖИКСтин алдын алууга байланыштуу ишканаларда көзөмөлдөө, укукту колдонуучу жана функциялык милдеттерди аткаруу үчүн жетиштүү мүмкүнчүлүктөрдү берүүлөрү керек. Бул үчүн алар АИВ/ЖИКСтин алдын алуу стратегиясы боюнча атайын даярдыктан өтүүлөрү зарыл. Мындай окутуу төмөнкү маселелерди камтышы керек:

- тийиштүү эларалык ченемдер жөнүндө, биринчи ирээтте 1958-жылдагы Эмгек жана иш менен камсыз кылуу жагында кодулоо жөнүндө (№ 111) ЭЭУнун Конвенциясы жана улуттук мыйзамдар жана ченемдер жөнүндө маалыматты;
- ишканалардын кызматкерлери менен жетекчилигин АИВ/ЖИКС жөнүндө маалымдоонун ыкмаларды;
- АИВ/ЖИКС боюнча тематиканы коопсуздук техникасы жана эмгекти жана денсоолукту коргоо боюнча үзгүлтүксүз нускоолоого, ошондой эле, жумуш ордунда окутууга киргизүүнү;
- кызматкерлерге бериле турган жөлөкпулдарды (мисалы, жөлөкпулду алуу үчүн арызды кантип толтуруу керек) алууда жана өздөрүнүн мыйзамдуу укуктарын ишке ашырууда жардам көрсөтүүнү;
- АИВ-инфекциялуунун статусуна карата эмгекчилердин укуктарын бузган же сакталбаган учурлардын усулдарын аныктоону;
- жумушчу орунда АИВ/ЖИКСке тиешелүү маалыматтарды чогултуу жана талдоо тажрыйбасына ээ болуу, ал бул Практикалык эрежелердин жыйындысына ылайык ишке ашырылуучу эпидемиологиялык жана социалдык изилдөөлөрдү өткөрүү үчүн зарыл болгон учурларды;

7.6. Кан жана адамдын организминин башка суюктары түпнегиздери менен катнашта болгон кызматкерлерди окутуу.

Бардык кызматкерлер өндүрүштөгү кырсыктар болгон учурларда инфекция жугузуунун алдын алуу жана биринчи жардам көрсөтүүгө үйрөтүлүшү керек. Мындай программалар төмөнкү даярдыктарды камтышы керек:

- биринчи жардамды көрсөтүү боюнча;
- кан жана адамдын организминин башка түпнегиз суюктуктары менен катнаштын тобокелдигин азайтуу үчүн Сактануунун жалпы чаралары боюнча (II тиркемени карасыз);
- коргонуу шаймандарын пайдалануу боюнча;
- кан жана адамдын организминин башка түпнегиз суюктуктары менен катнаш болгон учурда тийиштүү жол-жоболорду жүргүзүү боюнча;
- өндүрүштө кырсык болгон учурда компенсация алууга карата өз укуктарын ишке ашыруу маселелери боюнча;

Мында сактануунун чараларын колдонуу сөзсүз түрдө эле сактоо анык же болжолдонгон АИВ-статус менен жардам алып жаткан кызматкердин байланышта болбой тургандыгын белгилеп кетүү керек.

8. АИВ-инфекцияга карата текшерүү жүргүзүү

АИВке карата талдоо жумуш ордунда жүргүзүлүүгө тийиш эмес, буга Практикалык эрежелердин жыйындысында айтылган учурлар кирбейт. Мындай талдоо милдеттүү болуп саналбайт, себеби ал адамдын укугун бузат жана кызматкерлердин аброюн кемсинтет: талдоо жүргүзүүнүн жыйынтыктарынын ачыкка чыгып кетиши жана башкача пайдаланылышы мүмкүн, ал эми талдоодон өтүүгө кызматкердин макулдугу толугу менен ыктардуу болуп, же далилдерди жана аны жүргүзүүнүн кесепеттерин жетиштүү түрдө билбегендикке негизделиши мүмкүн. Ал тургай, жумуш ордунан тышкары АИВке

талдоонун купуялуулугу кызматкер толук маалымат алгандан кийин ыктыярдуу макулдугу менен жүргүзүлүшү керек. Ал талдоо купуялык абдан сакталган шарттарда ишбилги персонал тарабынан жүргүзүлөт.

8.1. Ишке кабыл алуу жана иш менен камсыз болуу

Ишке алууда же эмгек мамилелерин улантууда АИВке талдоо жүргүзүү сөзсүз түрдөгү шарт болуп саналбайт. Эч кандай медициналык кароо, мисалы, ишке жалданып киргенге чейин өткөрүлүүчү ден-соолугунун абалы боюнча анын дени сак болушу же кызматкерлерди ар дайым медициналык кароолор АИВке талдоону өтүүнү сөзсүз эле камтышы керек эмес.

8.2. Камсыздандыруу

(а) АИВке тестирлөө мамлекеттик социалдык камсыздандыруу тутумуна, камсыздандыруунун жалпы талаптарына, өндүрүштүк жана медициналык камсыздандырууга киргизүү үчүн каралган шарттардын тизмесине киргизилүүгө тийиш эмес.

(б) Камсыздандыруу компаниялары бул жумуш ордун камсыздандырууга макулдук берүүдөн мурда АИВке анализди тапшырууну талап кылбашы керек. Алар өздөрүнүн чыгымдарын камсыздандыруу менен төлөмдөрүн, ошондой эле жалпысынан камсыздандыруу эсеп-кысаптарын бүткүл калк боюнча бүтүндөй эпидемиологиялык маалыматтарды эске алуу аркылуу негиздей алышат.

(в) Жумуш берүүчүлөр камсыздандыруу максаттары үчүн талдоо жүргүзүүгө көмөк көрсөтпөш керек, ал эми алардын колунда болгон бардык маалымат купуя бойдон калышы керек.

8.3. Эпидемиологиялык көзөмөл

Жумуш ордунда эпидемиологиялык максаттарда жашырын тандап алуу жолу менен байкоо же АИВке талдоо жүргүзүү илимий изилдөөлөрдүн этикалык талаптары, кесиптик этикага ылайык жүргүзгөн шарттарда гана мүмкүн жана жеке укуктарды коргоону жана купуялыкты камсыз кылат. Мындай изилдөөлөрдү өткөргөн учурда кызматкерлер жана жумуш берүүчүлөр менен алдын-ала кеңешүү жүргүзүлүшү шарт. Алынган маалымат айрым адамдарды же топторду кодулоо үчүн пайдаланбашы керек. Талдоо жүргүзүүнүн натыйжасы боюнча тестирленүүчүнүн АИВ-статусун аныктоого айкын мүмкүнчүлүк бар болсо, талдоонун жыйынтыгы деп эсептелбейт.

8.4. АИВке ыктыярдуу текшерүүдөн өтүү

Кызматкерлер өздөрүнүн жеке демилгеси боюнча АИВке талдоо тапшырган кырдаалдар, анын ичинде медициналык изилдөөлөрдүн ыктыярдуу программаларынын алкагында келип чыгышы мүмкүн. Мындай анализдерди адатта жумуш орундарында эмес, саламаттыкты сактоонун жергиликтүү мекемелери тарабынан жүргүзүлүүсү керек. Тийиштүү медициналык кызматтары бар болгон ишканалар менен уюмдарда кызматкердин өтүнүчү жана анын жазуу жүзүндөгү макулдугу боюнча алынган маалыматтын негизинде АИВке ыктыярдуу изилдөөлөр өткөрүлүшү мүмкүн. Зарыл болгон учурда кызматкерлердин өкүлдөрү менен кеңешүүлөр өткөрүлөт. Изилдөөлөргө өткөрө жашырындуулукту жана маалыматты жайылтпоо талаптарын сактай билген дасыккан персонал тартылат. АИВ/ЖИКСке талдоо өткөргөнгө чейин жана өткөргөндөн кийинки Гендердик жагдайларды эске алуу менен жүргүзүлгөн кеңешүүлөр тестирлөөчүгө тесттин максаттары менен тетиктерин артыкчылыктары менен кемчиликтерин, ошондой эле келип чыгуучу кесепеттерин көрсөтүүгө чакырылган.

Мындай кеңешүүлөр текшерүү жүргүзүүнүн жол-жобосунун маанилүү бөлүгү болуп калышы керек.

8.5. Өндүрүштөгү инфекция менен катнашуудан кийинки изилдөө жана дарылоо

(а) Кан жана адамдын организминин башка суюк түпнегиздери жана ткандары менен катнаш болуу коркунучу бар жумуш ордунда мындай катнаштардын кесепеттерин жана өндүрүштө кырсыктарды болтурбай коюш үчүн тийиштүү чаралар каралышы керек.

(б) Жумуш ордунда потенциалдуу булганган материал (кан, суюк түпнегиздер, адам организмнин ткандары) менен катнашта болуу коркунучу келип чыкканда кызматкер катнашттын кесепеттери, мындай кырдаалда көрүлүүчү аракеттер жана АИВке талдоо өтүүнүн максатка ылайыктуулугун жана катнашка байланыштуу алдын-алуучу дарылоо курсун алуу мүмкүнчүлүгү тууралуу шашылыш кеңеш алышы керек. Мында кызматкер тийиштүү медициналык мекемеге жөнөтүлүшү керек. Кызматкердин катнашуу тобокелдигин баалоонун жыйынтыктары боюнча анын мыйзамдуу укуктары, анын ичинде компенсация алууга жана бул үчүн талап кылынган жол-жоболорду аткаруу жөнүндө кеңеш берүү керек.

9. АИВ/ЖИКСТүү кызматкерлерди колдоо жана аларды кароо

Тилектештик, камкордук жана колдоо көрсөтүү жумуш ордунда АИВ/ЖИКСке жооп кайтаруунун негизин түзүүчү учурлар болуп саналат. Өздөрүнүн АИВ абалы жөнүндө билдирилген кызматкерлерге карата ачыктыкты, боорукерликти жана колдоону камсыз кылган тетиктерди түзүү керек жана аларды кодулоодон жана стигматизациядан калкалоо керек. Жумуш ордунда АИВ/ЖИКС эпидемиясынын кесепеттерин азайтуу үчүн АИВ-инфекциялуу, ЖИКС менен оорулуу кызматкерлерге жана алардан жапа чеккендерге кеңеш берүүлөрдү өткөрүүнү жана социалдык колдоонун башка түрлөрүнөн өткөрүүнү камсыз кылып, медициналык кызматтары бар ишканаларда тийиштүү медициналык жардам көрсөтүүнү уюштуруу керек. Ал эми мындайлар мүмкүн болбогон жерлерде кызматкерлерди ишкананын чегинен сырткаары дарылоо мекемелери бар экендиги тууралуу маалымдар кылуу зарыл. Мындай мекемелер менен байланыштардын өзүнчө артыкчылыктары бар жана кызматкерлердин үйбүлө мүчөлөрүн, эс башкысы алардын балдарын медициналык жардам менен камтууга мүмкүндүк берет. Өкмөттөр, жумуш берүүчүлөр, кызматкерлер жана алардын мекемелери, ошондой эле кызыкдар адамдар менен өнөктүк мамилелер – натыйжалуу тейлөөнү жана каражаттарды үнөмдөөнү камсыз кылат.

9.1. АИВ/ЖИКС жана башка олуттуу оорулар

(а) АИВ-инфекция (ЖИКС) жана анын клиникалык стадиясы өндүрүш/уюмдардагы башка олуттуу оорулардан келип чыккан олуттуу кырдаал катары мамилени талап кылат.

(б) АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерге жөлөкпулдарды, компенсацияны берүү жана эмгек шарттарын уюштуруу көзкарашынан алганда, башка оор катуу орулуулар сыяктуу эле көчөгө көңүл бөлүп кароо керек.

(в) Кызматкерлер аларга берилген өндүрүштүк милдеттерди аткарууга абалдарынын мүмкүнчүлүктөрү болуп турганда (медициналык көз караштан алганда), алар камсыздандыруунун көндүм тутумун пайдалануулары жана башка кызматтарга которулууга жана кызмат боюнча көтөрүлүүгө толук мүмкүнчүлүктөрү болушу керек.

9.2. Кеңеш берүүлөр

(а) Жумуш берүүчүлөр АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерди ишкананын/уюмдун чектеринен сырткары же ишкананын (алар болсо) эмгекти коргоо гигиеналары кызматтарында же башка турпаттарда кеңештерди жана жардамды алышын, эгерде алар атайын, жашыруун жардамды бере алса, аны колдоо зарыл.

(б) Бул максаттарда жумуш берүүчү төмөнкүлөрдү алдын-ала карай билиши керек:

- жергиликтүү десгээлде же аймакта иштешкен жана АИВ/ЖИКСти дарылоо жана кеңеш берүүгө адистешкен кесипкөйлөрдү, өзүнө-өзү жардам берүүчү топторду жана кызматтарды табуу;

- АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлер үчүн пайдалуу боло турган жергиликтүү десгээлде аракеттенген медициналык жана медициналык эмес мекемелерди табуу;

- Кызматкерге өзүнүн дарыгерине же атайын медициналык мекемеге абалын алгачкы жолу баалоону жана дарылоону өткөрүү үчүн, эгерде ал өткөрүлө элек болсо, же кызматкерге атайын медициналык мекемени табууну, эгерде ал али табыла элек болсо, сунуш кылуу абзел.

(в) Жумуш берүүчүлөр АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерге минималдуу улуттук

ченемдерге ылайык кеңеш алууларга баруу жана дарылануу үчүн кыйла бош убакыт берүүлөрү керек.

(г) Кеңеш берүүлөр кызматкерлерге эркектер менен аялдардагы айырмачылыктарды эске алуу менен акысыз берилиши керек. Мындай колдоо көрсөтүү үчүн мамлекеттик уюмдар, кызматкерлер жана алардын мекемелери жана башка кызыкдар болгон тараптар менен кызматташууну түзүү максатка ылайык.

(д) Кызматкерлердин өкүлдөрү зарыл болгон учурда АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерге кесипкөй кеңеш берүүлөргө жетишүүгө жардам берүү зарыл.

(е) Кеңеш берүүчү кызматтар кызматкерлерди, алардын укуктары, анын ичинде мыйзамга ылайык аракеттеги социалдык камсыз кылуунун мамлекеттик программалары менен кесиптик түзмөктөрдө каралган жөлөкпулдарды алуу боюнча, ошондой эле АИВ/ЖИКСтин кесепеттери менен күрөшүүгө кызматкерлерге жардам бере ала турган бөлөк турмуштук камсыз кылуу программалары жөнүндө маалымат берүүгө милдеттүү.

(ж) АИВ-инфекция менен өндүрүштүк катнашта болгон учурда жумуш берүүчүлөр кызматкерлерге кеңеш алууга баруу үчүн эмгек акысын сактоо менен жетиштүү убакытты бериши керек.

9.3. Ишканадагы медициналык кызматтар жана саламаттыкты сактоо тутумунун бөлөк кызматтары

а) Жумуш берүүчүлөр антиретровирустук дары-дармектерди берүү менен өздөрүнүн кызматкерлерине жардам көрсөтө алышат. Медициналык кызматтары бар ишканаларда жумуш берүүчүлөр мамлекеттик мекемелер жана башка кызыкдар болгон тараптар менен бирге кызматкерлерге АИВ/ЖИКСти алдын-алуу жана дарылоо үчүн медициналык кызмат көрсөтүүнүн кесири спектрин көрсөтүүлөрү жана АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерге жардам берүүлөрү керек.

(б) Мындай кызматтар антиретровирустук дары-дармектер менен камсыз кылуу, АИВ инфекциясы менен байланышкан оорулардын белгилерин жеңилдеттиш үчүн дарылоону жүргүзүү, тамак-аш тутуму жана зарыл тамак-аш кошулмаларын пайдалануу, боюнча кеңеш берүү, стресстен арылуу үчүн психологиялык жардам берүү жана иммунитеттин алсырашы менен байланыштуу болуп өтө кесири тараган инфекцияларды, анын ичинде ЖЖБИ жана кургак учукту кошуу менен дарылоону жүргүзүү.

9.4. Жергиликтүү десгээлде аракеттенген өзүнө-өзү жардам берүүчү топтор жана кызматтар менен байланыш

Зарыл болгон учурда, жумуш берүүчүлөр, кызматкерлердин уюмдары жана кеңеш берүүчү, медициналык кызматтар, ошондой эле эмгекти коргоо кызматтарынын персоналды ишканаларда өзүнө-өзү жардам берүүчү топторду түзүүгө көмөк көрсөтүп жана АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерге өзүнө-өзү жардам берүүчү топторго кайрылууга жана жергиликтүү десгээлде колдоо көрсөтүүнү уюштурууга мүмкүнчүлүк берүүлөрү керек.

9.5. Жөлөкпулдар жана кызмат көрсөтүүлөр

(а) Өкмөттөр социалдык өнөктөштөр менен бул маселени макулдашып, жана улуттук мыйзамдарга жана колдонулуп жаткан ченемдерге ылайык, АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерге башка оор оорулууларга берилген жөлөкпулдардан кем эмес жөлөкпулдарды берүүлөрү керек. Алар ошондой эле жөлөкпулдардын жасы түрлөрүнүн ылайыктуулугун иликтөөлөрү зарыл, мында оорунун өтүшүнүн курчушу менен секирмелүү мүнөзүнө өзгөчө көсүлдү буруулары керек.

(б) Жумуш берүүчүлөр жана кызматкерлердин жана жумуш берүүчүлөрдүн уюмдары өкмөт

менен бирдикте жөлөкпулдарды дайындоонун колдонуудагы ыкмаларын эмгек акы төлөөнүн дотациялык түзмөгүн АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлердин керектөөлөрүнө ылайык келтирүүлөрү керек.

9.6. Социалдык камсыздандыруу

(а) Өкмөттөр жана кызматкерлер менен жумуш берүүчүлөрдүн уюмдары АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлердин жана алардын үйбүлө мүчөлөрүнүн колдонулуп жаткан социалдык камсыз кылуу жана пенсиялык камсыздандыруу программаларынан чыгарылып ташталышы үчүн бардык зарыл чараларды көрүүлөрү керек. Бул ошондой эле АИВти жугуунун тобокелдигинин жогору десгээлиндеги кесиптик жана социалдык топторго жаткан кызматкерлерге жана алардын үйбүлө мүчөлөрүнө таандык.

(б) Мындай программалар жана түзмөктөр АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлерди башка олуттуу оорулары бар адамдардар алган жесилдиктер жана жөлөкпулдар менен камсыз кылышы керек.

9.7. Жеке турмуш жана купуялык

(а) Өкмөттөр, жеке камсыздандыруу компаниялары жана жумуш берүүчүлөр кеңештерди берүү, дарылоо, кароо жана жөлөкпулдарды бөлүү жөнүндө маалыматтар өткөрө купуя болушун, камсыз кылышы зарыл. Мындай маалымат Эмгек гигиенасынын кызматы жөнүндө 1985-жылдагы ЭЭУ Сунушуна (№ 171) ылайык гана пайдаланылышы мүмкүн.

(б) Үчүнчү жактын өкүлдөрү, тактап айтканда социалдык камсыз кылуу жана пенсиялык камсыздандыруунун ишенимдүү адамдары жана жетекчилери АИВ/ЖИКСке тиешелүү бардык маалыматтардын, ошондой эле кызматкерлерге тиешелүү болгон медициналык мүнөздөгү жеке маалыматты коргоо жөнүндөгү ЭЭУнун Практикалык эрежелердин жыйындысына ылайык купуялыгын сактоолору керек.

9.8. Кызматкерлерге жана алардын үйбүлө мүчөлөрүнө жардам берүү программалары

(а) Эпидемиянын мүнөзүн эске алуу менен кызматкерлерге жасы программаларды жүзөгө ашырууга АИВ/ЖИКС эпидемиясынан жабыр тарткан кызматкерлердин үйбүлө мүчөлөрүнө жана алардын үйбүлө мүчөлөрүн колдоодо пайдалануучу кызматтарды көрсөтүүлөрдү кесейтүүнүн зарылдыгы келип чыгышы мүмкүн. Мындай ишти кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү менен кеңеш берүүлөрдү өткөрүү жолу менен өкмөттөр, кызыкдар болгон тараптар менен кызматташтыкта керектөөлөр жана мүмкүнчүлүктөр аркылуу колдоо болгон мүмкүнчүлүктөргө таянуу керек.

(б) Жардам берүү программалары ЖИКСке байланышкан оорулар менен жапа чеккендерди кароодо негизги түйшүк аялдарга туура келерин эске алышы зарыл. Кош бойлуу аялдардын өзгөчө керектөөлөрүн көзүлгө алуу керек. Программалар ЖИКСтин айынан бир же эки ата-энесин жоготкон жана ушуга байланыштуу мектепти таштап, жалданып иштегенге мажбур болушкан жана сексуалдык пайдаланууга карата корголбогон балдардын керектөөлөрүнө жооп бериши керек. Мындай программаларды ишкананын ичинде ишке ашырса болот же бир нече ишкананын күчү менен бирдикте же көтөрмө (подряддык) негизде кызматтарды атайлаштырылган мекемелерден тапшырык кылса болот.

(с) Үйбүлөгө жардам берүү программасы төмөнкүлөрдү камтый алат;

- үйбүлөдөгү шарттар боюнча өргүү;
- маалыматтык-агартуу программаларга катышууга чакыруу;
- колдоо программаларына, анын ичинде өзүн-өзү колдоо топторуна жөнөтүү;
- кызматкерлердин үйбүлөсүнө кызматкерлердин өздөрү жана алардын үйбүлө мүчөлөрү үчүн альтернативалуу жумуш алууда жардам берүү, мында жумуш мектептеги (балдар үчүн) окуусуна тоскоол болбошу негизги шарты болуп саналат;
- милдеттүү билим алуу, кесиптик даярдык алууда жана окуучулукту колдоодо, ЖИКСтин айынан бир же эки ата-энесинен тес айырылып калышкан балдардын жана жаштардын керектөөлөрүн канаттандыруу боюнча чараларды колдонуу;

- жергиликтүү десгээлде кызыкдар тараптар жана жергиликтүү десгээлдеги уюмдар, анын ичинде кызматкерлердин балдары барган мектептерди кошо алгандагы аракеттерди координациялоо;
- тикелей же кыйыр каржылык жардам;
- ооруга байланыштуу же ооруп калган багуучунун карамагындагылардын керектөөлөрүнө байланыштуу каржылык кыйынчылыктарды жөнгө салуу үчүн жардам;
- укуктук маалымат берүү, кеңеш берүү жана юридикалык жардам;
- ооруга тиешеси бар каржылык маселелерди чечүү, керээз катты даярдоо жана мурасты өткөрүп берүү сыяктуу ооруга жана өлүмгө байланыштуу укуктук аспектилерди түшүндүрүүдө жардам;
- социалдык камсыз кылуу жана пенсиялык камсыздандыруу программаларына тиешелүү маселелерде үйбүлөлөргө жардам берүү;
- кызматкерге тиешелүү аванстык суммаларды төлөөлөрдү камсыз кылуу;
- үйбүлөлөрдү тийиштүү юридикалык же медициналык органдарга жиберүү же аларга сунуш кылынган мекемелердин тизмесин берүү.

I-тиркеме

Эпидемия жана анын кесепеттери жөнүндө жалпы маалымат

АИВ жана ЖИКС жөнүндө маалымат

ЖИКС ти чакыруучу адамдын иммуножетишсиздигинин вирусу (АИВ) адамдын организминдеги суюк түпнегиздер, тактап айтканда кан, урук, кындан бөлүнүп чыккан заттар, эмчек сүтү аркылуу берилет. Инфекциянын берилишинин төрт жолу аныкталган: оору жуккан өнөктөн сактануу каражаттарын пайдаланбастан жыныстык катнаш жасалганда (кесири таралган), кан жана аны түзүүчүлөр, мисалы булганган канды куюуда жана булганган органдарды же ткандарды салууда же терини тешүү үчүн булганган ийнелерди же башка шаймандарды пайдаланууда, оорулуу энеси жатындан же төрөт мезгилинде жана эмчек сүтү аркылуу балага жугузуу жолдору аныкталган. АИВ күнүмдүк тиричилик карым-катнашта, жөтөлгөндө, чүчкүргөндө же өбүшкөндө, жалпы туалетти жана ваннаны пайдаланууда, АИВди алып жүрүүчү кармаган идиш-аякты же тамак-аш продуктыларын же суусундуктарды чогуу пайдаланууда берилбейт, вирус чиркей жана башка кан соруучу курт-кумурскалар аркылуу да берилбейт.

АИВ адамдын иммундук тутумун алсыратат, инфекцияга каршылык көрсөтүүсүн кыйындатат. Адам жуккандан кийин деле эч кандай белгилерди же ооруксунган абалды сезбестен ондогон жана андан да көп жыл жашай алат, бирок бул учурда ал вирусту башкаларга жуктурушу мүмкүн. ЖИКСтин алгачкы стадияларында ар дайым чарчагандык, диарея, температуранын жогорулашы, борбордук нерв системасынын жабыркашы, мисалы эс тутуусун жоготуу, салмагын жоготуу, токтолбогон жөтөл, мезгил-мезгили менен пайда болуучу кызарып чыгуулар, учук жана ооз көздөйүнүн инфекциялары, лифма бездеринин чосоюшу белгилерин камтыйт. ЖИКСтин натыйжасында иммундук тутумдун алсырашынын фонунда келип чыгуучу ооруларга рак, менингит, пневмония жана кургак учук кирет. Оорунун мезгилдери ремиссия абалы менен кезеги менен өтсө дагы, ЖИКС ар дайым өлүмгө алып келет. Азыркы учурда ЖИКСке каршы аркандай вакциналар иштелип чыкса дагы, азырынча алардын бири да таасирдүү болгон жок. Оорунун өрчүшүн басасдатып жана оорулунун өмүр жашын узарткан антиретровирустук дары-дармектер бар. Азыркы учурда бул дары-дармектер абдан кымбат жана көпчүлүк оорулуулар үчүн жеткиликтүү эмес, бирок кырдаал тез өзгөрүүдө. АИВ вирусу сырткы чөйрөдө абдан туруктуу эмес жана белгилүү, абдан чектелүү шарттарда гана тирүү калышат. Ал адамдын организминде былжырлуу кабыкча аркылуу кириши мүмкүн жана жаракаты жок териден өтө албайт. Андыктан алдын алуу презервативди, коргонуу шаймандарын пайдалануу түрүндө вирустун жолунда бөгөттөрдү түзүүнү, мисалы мээлейлерди жана чүмбөттөрдү (керектүү болгон жерде), терини тешүү үчүн стерилденген ийнелерди жана шаймандарды гана пайдаланууну талап кылат. Вирус агартуучу каражаттардан, күчтүү жуугуч каражаттардан, жогорку температурадагы суудан өлөт. (II тиркемени караңыз).

АИВ/ЖИКСтин демографиялык кырдаал жана эмгектик ресурстар үчүн кесепеттери

2000-жылдын аягына АИВ/ЖИКСке чалдыккан 36 миллион адам болсо, алардын үчтөн экиси Африканын Сахарадан түштүк жактагы аймактарында жашайт. Дээрлик 22 миллион адам ЖИКСтен кайтыш болгон, 2000-жылдын 12 айынын ичинде эле ЖИКС 3 миллион адамдын өмүрүн алып кеткен.

Оору бардык аймактарды каптады: Африкада Сахарадан түштүктү көздөй АИВ/ЖИКСке чалдыккан 25 миллион чос адамдар жана балдар бар; Азияда 6 миллиондон ашык, Латин Америкасында жана Кариб бассейнинде 2 миллионго жакын; Түндүк Америкада дээрлик миллион; Батыш Европада жарым миллион; Чыгыш Европада жана Орто Азияда миллиондун төрттөн үч бөлүгү, Түндүк Африкада жана Жакынкы Чыгышта дээрлик жарым миллион. Бул аймактарда инфекциянын таралышынын үстөмдүк кылган ыкмасы аркандай болсо да, бардык жерлерде ооруга чалдыккандардын санынын өскөндүгү байкалууда.

ЖИКСтен өлүгүн кесепеттери Африканын калкынын жалпы саны үчүн ачык айкын:

2010-жылга оорунун десгээли калктын 2 пайыздан ашыгын түзгөн 29 өлкөдө калктын саны, эгерде ал жерде ЖИКС болбогон учурга караганда 50 миллион адамдан аз болот. Эпидемиянын кесепеттеринин ошондой эле жыныстык жана курактык өзгөчөлүгү да бар, анткени көпчүлүк өлкөлөрдө аялдар эркектерге караганда кыйла жаш курагында жуктуруп алышат. Африкада кайрадан жуктуруп алгандардын жарымынан көбүн аялдар түзөт. Курактык топту алганда эс эле көбүрөөк жабыркагандар 15–49 жаштагылар – калктын эс жандуу бөлүгү жана мунун негизинде алардын үйбүлөгө, коомго, экономикага салымы жок болуп калат. ЭЭУнун баалоолору боюнча бүткүл дүйнө боюнча 20 миллиондон ашык кызматкерлер АИВ/ЖИКСке чалдыкан. Эпидемиянын натыйжасында 2020-жылга оорунун десгээли жогору өлкөлөрдө эмгек ресурстары бул өлкөлөрдө ЖИКС болбогон учурларга караганда 10–30 пайызга азыраак болот, 14 миллион бала бир же эки ата-энесинен тес айырылат, алардын көпчүлүгү окууларын таштап жана эмгек рыногуна келүүгө мажбур болушуп, муну менен балдар эмгегинин көйгөйлөрүн ого бетер тересдетишет.

АИВ/ЖИКС аны жуктуруп алгандардын жана алардын үйбүлөлөрүнө, ошондой эле жалпы коом үчүн эбегейсиз зор кесепеттерди алып келет. ЖИКС менен оорулудан каржылык жактан көзкаранды болгон үйбүлөнүн жаш да, кары да мүчөлөрү олуттуу жабыр тартышат. Айрым адамдын же үй чарбасынын десгээлиндеги эпидемиянын кесепеттери ишкананын десгээлинде жана улам көбүрөөк десгээлде – улуттук экономиканын десгээлинде күзгүдөн чагылган сыяктуу көрүнүп турат. Эпидемия өзүн өндүрүштүн төмөндөшү, жумушка орношууда жана иштөө учурунда кодулоодо, гендердик тесиздиктин тересдеши, балдар эмгегин пайдалануу учурларынын көбөйүшү аркылуу эмгек чөйрөсүндө көрсөтүп жатат. Анын башка кесепети болуп, адамдык капиталдын азайышы, саламаттыкты сактоо жана социалдык камсыз кылуу тутумуна келген оордуктун өсүшү жана эмгек коопсуздугу менен эмгек гигиенасы үчүн коркунуч болуп саналат.

Корголуу десгээлин төмөндөтүүчү шарттар

Жалпы факторлор

ЖИКС экономикалык, социалдык жана маданий укуктарды бузушкан жерде, ошондой эле жарандык жана саясий ченемдер четке кагылган жерлерде таралат. Экономикалык факторлордун ичинен, албетте, биринчи орунду жакырчылык ээлейт. Калктын эң жакыр катмарынын билимсиздиги жана маргиналдашуусу инфекцияга карата аларды чабал кылат, жакырчылык аялдарды күн көрүшү жана өз үйбүлөлөрүнө жардам бериш үчүн корголбогон сексуалдык мамилелерге (презервативди колдонбостон) барууга мажбур кылат. Ойдогудай тамак-аштын жоктугу, жашоо шарттарынын начардыгы, гигиена эрежелерин сактабоо АИВке чалдыккандарды ЖИКСти коштогон оорулардын коркунучу алдында ого бетер чабал кылат. Ал эми социалдык жана маданий өнүктөрдү ала турган болсок, өзара жана эмгектик мамилелердеги тесиздик тобокелдик шарттарда мажбурланган секске алып келет. Тобокелдикти жогорулаткан факторлорго жашоонун ысгайы жана жүрүш-туруш тартиби сыяктуу көрүнүштөрдү кошууга болот. АИВ басгизаттарын кан тамыр аркылуу сайууда булганган ийнелерден да берилиши мүмкүн. Басгизаттарын жана алкаголду ашкере колдонуу секстин же инъекциянын коопсуздугуна карата көзөмөлдүк кылуу сезимин төмөндөтөөрү далилденген. АИВ/ЖИКСке чалдыккандар менен жашаган адамдарды стигматизациялоо оорулуу экендигин айтууну каалабагандыгын, албетте, күчөтөт жана анын таралышына өбөлгө түзөт. Маданий шарттар жана маргиналдашуу эпидемиянын масштабын жергиликтүү да, улуттук шартта да жаап-жашырып, коомдун жана адамдардын оору менен күрөшүү чараларын мерчемдештирүүсүн кыйындатат.

Эми бул түйүндүү маселенин жарандык жана саясий жагы жөнүндө. Чыр-чатактуу кырдаалдар, мыйзамды жана коомдук тартипти бузуу, жетиле иштетилбеген укуктук алкактар жана натыйжасыз укук колдонуучу тетиктер, ошондой эле жамааттык сүйлөшүүлөргө биригүүгө жана жүргүзүүгө укуктарды бузуу – жалпысынан өнүгүүгө тоскоол болуп, тактап айтканда, жашоонун сергек ысгайын үгүттөөнүн чараларын пайдаланууну үзгүлтүккө учуратышат. Көптөгөн өлкөлөрдө каржылоонун жетишсиздигинен жана карыздар жана түзүмдүк кайра түзүүлөр менен ансыз да алсыраган саламаттыкты сактоо тутумунун ооруну зарыл болгон алдын-алууну жана дарылоону камсыз кылууга чамасы келбей калууда.

Жалпысынан, адам укуктарынын кодулоо жана бузуу кырдаалы кызматкерлерди инфекцияга карата дармансыз кылат жана ЖИКС менен күрөшүүгө алардын жөндөмдүүлүгүн төмөндөтөт, анткени АИВке ыктыярдуу текшерүүнү өткөрүүнү, кеңеш берүүлөрдү, дарылоону жана жардамды алууну кыйындатат. Мындан тышкаары, кызматкерлер пропагандалык жана алдын алуу үгүттөп-үндөө өнөктүктөргө катышууга мүмкүнчүлүктөрү жок.

Кызматкерлердин кээ бир топтору үчүн жугуунун тобокелдигин жогорулатуучу факторлор.

Эмгектик кээ бир кырдаалдар жугуу тобокелдигинин жогорулашын түзөт, мында негизги себеп кесип эмес, жүрүш-туруш болуп саналат. Төмөндө мындай кырдаалдардын тизмеси келтирилет:

- шайма-шайлык менен, өзгөчө жубайынан же өнөгүнөн, үйүнөн ар дайым алыста болуу зарылчылыгы менен байланышкан иш;
- туюк географиялык мейкиндикте социалдык баарлашуу мүмкүнчүлүгү жана медициналык жардамды алуусу чектелген иш;
- жалас эркектерден турган жамааттарда иштөө жана жашоо;
- кызматкер өзүн инфекциядан коргоонууну камсыз кылуу мүмкүнчүлүгү жок кырдаал;
- аялдар азчылыкты түзүп, көбүнчө эркектерге тиешелүү болгон кесиптик чөйрөсү;
- кан, кандын компоненттери жана адамдын организмдеги башка суюк түпнегиздер менен иштөөдө өндүрүштүк тобокелдиги бар иш, медициналык ийнелерден жаракат алуу, булганган кан менен катнашуу, жараксыз шаймандарды пайдаланууда же жалпысынан сактануу чараларын колдонбоо учурлары.

Бул тизмеге «эмгектик эмес» кырдаалдарды кошсо болот, мында шаардын борборлорунда топторду түзгөн жумушсуздарбир нерсе иштеп табам деп, АИВти жуктуруп алуу коркунучуна дуушарланышат. Мындай кырдаалга качкындар же көчүп келишкен адамдар үчүн лагерлердин жашоочулары жумуштары жок жана өздөрүн бардыгы таштап кеткендей сезишип, ыктыярдуу же мажбурлоо менен капилет жыныстык мамилелерге барышат. Бул өзгөчө мындай кырдаалда калышкан жалгыз бой жаш энелерге тиешелүү.

Формалдуу эмес сектордун өзгөчө керектөөлөрү¹

Формалдуу эмес сектордун кызматкерлери башкалардан көбүрөөк ЖИКС оорусунун кесепеттеринин курмандыктары болушат. Бул биринчи кезекте демейки эмгекчилерден

¹ 1991-жылы Эмгектин эларалык конференциясында ЭЭУнун Башкы директорунун баяндамасына ылайык, «формалдуу эмес сектор» атоосу буюм-тайымдарды жана кызмат көрсөтүүлөрдү өндүрүүчү жана сатуучу чакан түзүмдөргө карата колдонулат жана өнүгүп келе жаткан өлкөлөрдүн шаардык райондорунда көбүнчө өзалдынча иштешкен көзкарандысыз өндүрүүчүлөрдөн турат, алардын кээ бири жумушчу күч катары үйбүлөлүк жана жалданма жумушту же үйрөнчүктөрдү пайдаланышат. Мындай ишканалар анча чош эмес капиталды айлантып иштешет, алардын иши технологиялардын жана дасыктыктын төмөн дестгээлине негизделген жана алардын өндүрүмдүүлүгү жогору эмес, бул абдан төмөн жана туруктуу эмес кирешелерди берет жана ал жакта иштегендер үчүн туруктуу эмес иш менен камсыз болушуна алып келет. Мындай ишканалар формалдуу эмес деп аталат, анткени катталган эмес жана расмий статистикага киргизилбейт. Мындай ишканалар уюшулган рынокко дээрлик чыкпайт (же сейрек учурларда чыгат), кредиттик мекемелер, расмий окутуучу жана окуу жайлары жана көптөгөн башка мамлекеттик кызматтар жана институттар менен иштебейт. Бул ишканаларды өкмөт расмий тааныган эмес, мамлекеттик колдоого алынбайт жана мамлекеттик жөнгө салууга жатпайт. Алар көбүнчө мыйзамдын чегинен сырткары жашаганга мажбур болушат жана алтургай алар катталган жана мыйзамдарды кандайдыр-бир деңгээлде сактаган учурда да, алар эч убакта социалдык коргоо, эмгек мыйзамдары жана жумуш ордунда коргоо чараларынын тутумуна туш келишпейт. Эреже катары формалдуу эмес сектордун өндүрүүчүлөрү жана эмгекчилери уюшулган эмес (иштин айкын түрү боюнча иштешкен формалдуу эмес бирикмелер да болушу мүмкүн) жана көпчүлүк учурларда кесиптик бирликтердин жана жумуш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин чөйрөсүнө кирбейт. (караныз. ILO: The dilemma of the informal sector, 78th Session (1991) Report I(1), p.4 (English text).

айырмаланып, аларда медициналык тейлөөгө жана социалдык коргоого жеткиликтүүлүк жок. Экинчиден, алардын иши каржылык коопсуздукка сейрек негизденет жана мындай коопсуздукка багытталган эмес жана үчүнчүдөн, иштин убактылуу жана туруктуу эмес мүнөзүнөн жумушчу орунда кандай себептер менен жок болсо да, көбүнчө соода же өндүрүш каражаттарын жоготуу менен аяктайт. Формалдуу эмес бизнес үчүн бир же бир нече кызматкерди жоготуу олуттуу кесепеттерге, алтургай ишкананын жөндөмсүздүгүнө чейин алып келет. Эгерде ишкананын ээси АИВ-инфекцияны жуктуруп жана ЖИКС менен ооруп калса, ишкананын капиталын дарылоого, кароого жана сөөк коюуга төлөөлөргө жумшоо келечекте реинвестицияны ишке ашырууга мүмкүндүк бербестен, кудуретсиздикке алып келет жана кызматкерлерди жана алардын үйбүлөлөрүн жашоого каражатсыз калтырат. Айылдык формалдуу эмес сектордо дарылоого чыгымдар айыл чарба чөйрөсүнөн жумушчу күчүнүн кетишине, ал эми ЖИКСтин айынан эмгек ресурстарындагы жоготуулар айыл чарба өндүрүшүнүн төмөндөшүнө жана узак мөөнөттү келечекте азык-түлүктүк коопсуздуктун дегээлинин төмөндөшүнө алып келет. Жалпысынан, экономикалык төмөндөө формалдуу эмес бизнеске көбүрөөк терс таасир тийгизет: рынок кыскарат, анткени потенциалдуу сатып алуучулар өлүштөт же дарылоо жана кароону төлөө зарылчылыгынан бош каражаттары жок калат.

Гендердик өлчөө

АИВ/ЖИКС коркунучу алдында эркектер жана аялдар корголуу даражасынан алганда да, тийгизилип жаткан таасирдин күчү боюнча да тездеш эмес абалда болушат. Аялдардын эркектерге караганда инфекциядан корголуусу кыйла кыйыныраак болгон биологиялык жакгдайлар бар. Ошондой эле эркектердин жана аялдардын статусунда турпаттык тездеш эместиктер бар, ал аялдарга зарыл алдын-алуу чараларын көрүүгө тоскоолдук кылат. Натыйжада аялдар АИВ/ЖИКСтин таралышынан көбүрөөк жапа чегишет:

- көптөгөн аялдар жубайлык же өнөктүк мамилелердин чегинде жыныстык жана экономикалык баш ийүүчүлүк абалда калышат жана коопсуз секс маселелерин талкуулоого жана коркунучтуусунан баш тартууга мүмкүнчүлүктөрү жок;

- жумуш ордундагы тездеш эмес мүмкүнчүлүктөр аялдар үчүн сексуалдык асылуу коркунучун түзөт;

- жакырчылык ЖИКСтен коргонуу үчүн кыйла бөгөттөрдү коёт, ал эми аялдар дүйнөнүн жакыр калкынын көпчүлүгүн түзөт; кризистик кырдаал учурунда көбүнчө кызды мектептен чыгарып алышат же мажбурлап иштетүү же секске пайдалануу үчүн сатып ийишет;

- алдын-алуу каражаттарына аялдардын жеткиликтүүлүгү билимсиздиктеринен улам кыйыныраак келет. Бул көрүнүш бүткүл дүйнө жүзүндө көбүнчө аялдар үчүн мүнөздүү – кээ бир өлкөлөрдө эркектерге караганда билимсиз аялдар эки эсеге көп;

- аялдар мамлекеттердин чегинде мигранттардын кыйла бөлүгүн түзөт, ал эми балдар менен бирге бардык качкындардын төрттөн үчүн түзөт. Мындай абал АИВдин жугуу тобокелдигин жогорулатат. Чыр-чатактар чөлкөмдөрдө согушкан топтордун аялдарды системалуу түрдө зордуктоо учурлары кездешет;

- ЖИКС менен оорулууларды багуудагы үйбүлө мүчөлөрүндөгү же жамааттагы бүткүл оорчулук аялдардын жана кыздардын үлүшүнө туура келет, бул алардын жумушчу жүгүн жогорулатат жана акча табуунун же билим алуу мүмкүнчүлүгүн азайтат;

- жеке менчик, мурас, камкордук көрүү жана багууга карата секстик мыйзамдар АИВ/ЖИКСке чалдыккан аялдарды жана өнөктөрүн жоготкон же АИВке os реакция болгон себептүү бөлүнүүдө калган аялдар каржылык коопсуздукту жана экономикалык мүмкүнчүлүктөрдү жоготушат. Өз кезегинде мындай абал аларды «жашап кетүү үчүн секске» мажбурлашы мүмкүн; ургаачы жынысындагы жаштар коммерциялык негиздеги сексуалдык пайдалануудан кутулуп кете албайт;

- эркектерге салыштырмалуу аялдар ЖИКСке байланыштуу, өзгөчө айылдык жамааттарда социалдык стигматизациялоодон жана кыйналуудан азыраак корголгондуктарын изилдөөлөр көрсөттү. Калк оорулуу аялдар менен байланыш түзүүдөн

качышат, алардын маргиналдашуусу жіріт, болболсо аларды күн көрүү үчүн сексуалдык катнашка мурдагыдан да катуу мажбурлайт;

- аял аткарган акы төлөөнүүчү же көзгө көрүнбөгөн жумуш ЖИКСтин айынан үзгүлтүккј учуроо коркунучуна туш келет. Мисалы, көпчүлүк аялдар формалдуу эмес сектордо иштешет, ал жерде алар социалдык камсыз кылуу боюнча да, өндүрүштө денсоолукту коргоого байланыштуу да жөлөкпулдарды алышпайт;

- эркектерге караганда аялдар социалдык камсыз кылуу же өндүрүштүк саламаттыкты сактоо тутумуна азыраак камтылган;

- эркектер көбүнчө коопсуз секске же эки өнөктүн тес макулдугу боюнча сексуалдык мамилелерге бөгөт болгон эркектердин жүрүш-турушунун кјндімдіктјрі менен ченемдеринин туткунунда болушат;

- АИВ жугуп калуу тобокели жогору кызматкерлердин катмарларынын бир катарында эркектер кыйла көпчүлүктү түзөт жана алар эркектердин ортосунда коопсуз эмес секске азгырган кырдаалдарда калышы мүмкүн;

- эркектер менен аялдардын статусундагы тесдеш эместикти эске алып, эркектер АИВ/ЖИКСтин алдын алууга карата жоопкерчиликтүү мамилени калыптандырууда жана оорунун натыйжасында келип чыккан көйгөйлөрдү чечүү тетиктерин түзүүдө жана колдонууда алдыскы ролду ойношу зарыл.

II–тиркеме

Ишканалар менен уюмдардагы эпидемиологиялык көзөмөл.

А. кан жана организмдин башка суюк түпнегиздерине карата Сактануунун жалпы бирдей чаралары

Кан жана организмдин башк суюк түпнегиздерине карата Сактануунун жалпы бирдей чаралары («Жалпы чаралар» же «Сактануунун стандарттуу чаралары» катары белгилүү) негизинен АИВ/ЖИКС эпидемиясынын таралышынан жана медициналык персоналды кан аркылуу жугуудан коргоонун жасы технологияларын колдонуунун итj зарылчылыгынан улам 1985-жылы АКШнын(CDC) ооруларын көзөмөлдөө жана алдын-алуу борбору тарабынан иштелип чыккан. Жасы мамиле божомолдуу инфекциялык абалга карабастан, канга жана организмдин башка суюк түпнегиздерине карата бардыгы үчүн сак болуу чараларын биринчи жолу колдонууну орнотту.

Сактануунун жалпы чаралары инфекцияны көөмөлдөө боюнча жөнөкөй чаралардын жыйындысы болуп саналат, алар бардык оорулууларды кароодо канда болгон патогендүү микроорганизмдер менен катнаштын коркунучтуулугун минимумга түшүрүү максатында колдонушу керек. Жалпы чаралар божомолдойт:

- курч жана кесүүчү куралдарды абайлап пайдалануу жана колдонуу (медициналык ийнелер ж.б.);
- процедураларга чейин же андан кийин колду жуу;
- кан жана организмдин башка суюк түпнегиздери менен түздөн-түз катнаштарда өздүк коргонуу каражаттарын пайдалануу (мээлейлер, халаттар, чүмбөттөр);
- кан жана организмдин башка суюк түпнегиздер менен булганган таштандыларды коопсуз жок кылуу;
- шаймандарды жана башка булганган жабдууларды тлаптагыдай тазалоо, жана
- кирдеген шейшептерди талаптагыдай иштетүү.

Б. Инфекцияны көзөмөлдөө үчүн тандалган сунуштар жана сак болуунун Жалпы чаралары

Bednarsh, H.S.; Eklund, K.J.: «Infection control: Universal Precautions reconsidered», in *American Dental Hygienists' Association: Access* (Chicago, 1995) vol. 11, No. 1

Centers for Disease Control and Prevention (CDC)/National Center for HIV, STD and TB Prevention/Division of HIV/AIDS Prevention: *Preventing occupational HIV transmission to health care workers* (updated June, 1999).

South African Law Commission: *Aspects of the law relating to AIDS* (Project No. 85): Universal workplace infection control measures (Universal Precautions) (1997).

WHO: *WHO guidelines on AIDS and first aid in the workplace*, WHO AIDS series 7 (Geneva, 1990).

WHO/UNAIDS/ICN (International Council of Nurses): *HIV and the workplace and Universal Precautions*, Fact sheets on HIV/AIDS for nurses and midwives (Geneva, 2000).

III–тиркеме

Жумуш ордунда АИВ/ЖИКС маселелери боюнча саясатты мерчемдештирүү жана жүзөгө ашыруу боюнча ишчаралардын көзөмөлдүк тизмеси

Жумуш берүүчүлөр, кызматкерлер жана алардын мекемелери позитивдүү жана көсүл бурулган мамилени көрсөтүп, АИВ/ЖИКСке карата зарыл керектөөлөрүн жана тес салмактуулукту камсыз кылууну эске алуу менен, саясатты биргелешип иштеп чыгуулары керек. Мындай саясат эс жогорку дегээлде колдоого алынышы керек жана АИВ/ЖИКСтин таралуу көйгөйлөрүн кандай чечүү керектигинин үлгүсү болот. Бул Практикалык эрежелердин жыйындысынын 6–9-бөлүктөрүндө келтирилген мындай саясаттын негизги элементтери болуп төмөнкүлөр саналат: АИВ/ЖИКС жана анын таралуу жолдору жөнүндө маалымдоо, жеке тобокелдикти түшүндүрүү жана мындай тобокелдикти башкаруу боюнча стратегияларды колдонууну максатында агартуучу чаралар; жүрүш-турушту өзгөртүү максатында иш жүзүндөгү алдын алуу ишчаралары; кызматкерлер же алардын үйбүлөлөрү жуктурган же жуктурбаганына карабастан, ал кызматкерлерди кароо жана колдоо боюнча чаралар; жумуш ордунда стигматизациялоонун жана кодулоонун бардык түрлөрүнө карата сабырдуулуктун принциби.

Саясатты жана программаны түзүп чыгуу үчүн ишчаралардын төмөнкү көзөмөлдүк тизмесин пайдаланса болот:

- АИВ/ЖИКС боюнча жогорку башкаруу тобунун өкүлдөрүнүн, жетекчилеринин, кызматкерлеринин, кесиптик бирликтеринин, кадрлар бөлүмүнүн, окутуу бөлүмүнүн, эмгектик мамилелер боюнча тармактардын, эмгек гигиенасы кызматтарынын, эмгекти коргоо кызматтарынын, эмгекти уюштуруу жана эмгек акыны уюштуруу, медициналык кызматкерлердин, АИВ/ЖИКСке чалдыккан адамдардын, акыркылардын макулдугу боюнча, катышуусундагы комитетти түзүү;

- комитеттин компетенциясынын, анын жетектөөчү органдарынын чөйрөсүн жана милдеттенмелеринин жыйындысын аныктоо;

- комитеттин жана анын жетекчи органдарынын ишбилгилик чөйрөсү менен милдеттеринин чектерин аныктоо;

- ишканага карата колдонулуучу улуттук мыйзамдарды иликтөө;

- АИВ/ЖИКС эпидемиясынын жумуш ордуна тийгизген таасиринин дегээлин, ошондой эле АИВ инфекцияга же АИВ/ЖИКСке чалдыккан кызматкерлердин керектөөлөрүн базалык жашыруун изилдөөлөрдү ишке ашыруу аркылуу баалоо;

- жумуш ордунда да, жергиликтүү дегээлде да болгон медициналык жана маалыматтык кызматтарды аныктоо;

- саясаттын долбоорун иштеп чыгуу, талкуулоо, кайра иштеп чыгуу жана бекитүү;

- бюджетти мерчемдештирүү, зарыл болгон учурда тышкы булактардан каражаттарды издөө жана жергиликтүү дегээлде болгон ресурстарды баалоо;

- аткаруу мөөнөттөрүн көрсөтүү менен саясатты ишке ашыруунун жумушчу мерчемин жана аткаруу үчүн жооптууларды бекитүү;

- саясатты жана жумушчу мерчемди жарыя такталары жана квитанцияга катталмалар, почта аркылуу, атайын чогулуштарда, киришүү дарстарында жана окуу сабактарында кесири чөйрөгө маалыматтар менен тааныштыруу;

- мониторингди өткөрүү;

- вирус жана анын жумуш ордуна таасир көрсөтүүсү жөнүндө ички мониторинг жана тышкы маалыматтардын натыйжасынан алганда саясатты туруктуу карап чыгуу;

Жогоруда келтирилген ар бир кадам ишкананын комплекстүү саясатына интеграцияланышы керек, ал мерчемделет, бекем жана туруктуу негизде ишке ашырылат жана бааланат.

IV–тиркеме

ЭЭУнун документтери

А. Резолюциялар, конференциялар, чогулуштар жана докладдар баяндамалар

Hodges-Aeberhard, J.: *Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work* (ILO, Geneva, 1999).

– *An outline of recent developments concerning equality issues in employment for labour court judges and assessors* (ILO, Geneva, 1997), see «Specific developments concerning HIV/AIDS discrimination», pp. 27-31.

ILO: *The role of the organized sector in reproductive health and AIDS prevention*, Report of a tripartite workshop for Anglophone Africa held in Kampala, Uganda, 29 Nov.-1 Dec. 1994 (Geneva, 1995).

– *Report of the Meeting of Experts on Workers' Health Surveillance*, 2-9 Sep. 1997, doc. GB.270/6 (Geneva, 1998).

– *Decent work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999.

– *Action against HIV/AIDS in Africa: An initiative in the context of the world of work*, based on the Proceedings of the African Regional Tripartite Workshop on Strategies to Tackle the Social and Labour Implications of HIV/AIDS, Windhoek, Namibia, 11-13 Oct. 1999 (Geneva, 1999).

– *Resolution concerning HIV/AIDS and the world of work*, International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000.

– *Special High-Level Meeting on HIV/AIDS and the World of Work*, Summary of Proceedings of the Tripartite Technical Panel, Geneva, 8 June 2000.

– *SIDA et milieu de travail: collecte de données au Togo* (Lomé, Sep. 2000).

– *The extent and impact of the HIV/AIDS pandemic and its implications for the world of work in Tanzania*, Resource paper for ILO mission to the United Republic of Tanzania (Dar es Salaam, Sep. 2000).

– *Conclusions and recommendations of the ILO pre-forum tripartite event on HIV/AIDS and the world of work*, African Development Forum 2000, Addis Ababa, Dec. 2000.

– *Platform for action on HIV/AIDS in the context of the world of work: Panel discussion*, Report and conclusions of the Ninth African Regional Meeting (Abidjan, 8-11 Dec. 1999), Governing Body, 277th Session, Geneva, 2000.

– *HIV/AIDS: A threat to decent work, productivity and development*, Document for discussion at the Special High-Level Meeting on HIV/AIDS and the World of Work (Geneva, 2000).

– *HIV/AIDS in Africa: The impact on the world of work* (Geneva, 2000).

ILO/Ministry of Labour and Youth Development, United Republic of Tanzania: *Report for the national tripartite seminar for chief executives on strengthening workplace management in tackling employment implications of STI/HIV/AIDS* (Dar es Salaam, 2000).

N'Daba, L.; Hodges-Aeberhard, J.: *HIV/AIDS and employment* (ILO, Geneva, 1998).

Report on OATUU/UNAIDS/ILO Seminar on Trade Union Action against HIV/AIDS in Africa, Accra, 26-28 July, 2000.

Б. ЭЭУнун тиешелүү конвенциялары, сунуштары, практикалык эрежелеринин жыйындылары жана директивалары.

- Эмгек жана иш жагынан кодулоо жөнүндө 1958-жылдагы конвенция, (№ 111)

- Майыштарды кесиптик реабилитациялоо жана алардын иш менен камсыз болушу жөнүндө 1983-жылдагы конвенция, (№ 159)

- Эмгек мамилелерин токтотуу жөнүндө 1982-жылдагы конвенция, (№ 158) жана Сунуш (№166)
- Жамааттык сүйлөшүүлөрдү уюштурууга жана жүргүзүүгө укук жөнүндө 1949-жылдагы конвенция, (№ 98)
- Жамааттык сүйлөшүүлөр жөнүндө 1981-жылдагы конвенция, (№ 154)
- Эмгектин коопсуздугу жана гигиенасы жөнүндө 1981-жылдагы конвенция, (№ 155) жана Сунуш (№164)
- Эмгектин гигиенасынын кызматтары жөнүндө 1985-жылдагы конвенция, (№ 161) жана Сунуш (№171)
- Өндүрүштүк травматизм учурларындагы жөлөкпулдар жөнүндө 1964-жылдагы конвенция, (№ 121)
- Социалдык камсыз кылуунун минималдуу ченемдери жөнүндө 1952-жылдагы конвенция, (№ 102)
- Сестралык персонал жөнүндө 1977-жылдагы конвенция, (№ 149)
- Эмгекчи-мигранттар жөнүндө 1949-жылдагы (кайра каралган) конвенция, (№ 97)
- Эмгекчи-мигранттар жөнүндө 1975-жылдагы конвенция (кошмча жоболор), (№ 143)
- Толук эмес жумушчу убактысынын шарттарындагы иш жөнүндө 1994-жылдагы конвенция, (№ 175)
- Балдар эмгегинин эң эле начар түрлөрү жөнүндө 1999-жылдагы конвенция, (№ 182) жана Сунуш (№190)
- Management of alcohol and drug-related issues in the workplace: An ILO code of practice (Geneva, 1996).
- Protection of workers' personal data: An ILO code of practice (Geneva, 1997).
- ILO: *Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance*, Occupational Safety and Health Series No. 72 (Geneva, 1998).
- of practice on managing disability in the workplace (forthcoming).

V–тиркеме

АИВ/ЖИКС боюнча эларалык жана улуттук сунуштар

А. Эларалык

- Council of Europe, European Health Committee: *Medical examinations preceding employment and/or private insurance: A proposal for European guidelines* (Strasbourg, May 2000).

Family Health International: *Private sector AIDS policy, businesses managing HIV/AIDS: A guide for managers* (Research Triangle Park, NC, 1999).

Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)/UNAIDS: *HIV/AIDS and human rights: International guidelines* (New York and Geneva, 1998).

Southern African Development Community (SADC): *Code on HIV/AIDS and employment in the Southern African Development Community* (Zambia, 1997).

UNAIDS: *Guidelines for studies of the social and economic impact of HIV/AIDS* (Geneva, 2000).

UNAIDS: *AIDS and HIV infection, information for United Nations employees and their families* (Geneva, 1999).

UNAIDS/IPU (Inter-Parliamentary Union): *Handbook for legislators on HIV/AIDS, law and human rights* (Geneva, 1999), see «Annotated international guidelines».

United Nations: Resolution 54/283 on the review of the problem of human immunodeficiency virus/acquired immunodeficiency syndrome in all its aspects, adopted by the General Assembly at its 54th Session, New York, 14 Sep. 2000.

United Nations Commission on Human Rights: *Discrimination against HIV-infected people or people with AIDS*, Final report submitted by Mr. Varela Quiros (Geneva, 28 July 1992).

WHO: *Guidelines on AIDS and first aid in the workplace*, WHO AIDS Series 7 (Geneva, 1990).

WHO/ILO: *Statement from the Consultation on AIDS and the workplace* (Geneva, 27-29 June 1988).

Б. Улуттук

Өкмөт

Centers for Disease Control and Prevention: «1999 USPHS/IDSA Guidelines for the prevention of opportunistic infections in persons infected with human immunodeficiency virus», in *Morbidity and Mortality Weekly Report* (MMWR) (Atlanta), see Appendix: «Environmental and occupational exposures», 20 Aug. 1999, Vol. 48, No. RR-10, pp. 62-64.

Citizens' Commission on AIDS: *Responding to AIDS: Ten principles for the workplace* (New York and Northern New Jersey, 1988).

Minister of Public Service, Labour and Social Welfare, Zimbabwe: *Labour relations (HIV and AIDS) regulations* (Zimbabwe, 1998).

Namibian Ministry of Labour: *Guidelines for implementation of national code on HIV/AIDS in employment* (Namibia, 1998), No. 78.

Namibian Ministry of Labour: *Code of good practice: Key aspects of HIV/AIDS and employment* (Namibia, 2000), No. R. 1298.

South African Department of Health/Community Agency for Social Enquiry (CASE): *Guidelines for developing a workplace policy programme on HIV/AIDS and STDs* (Mar. 1997).

United States Department of Health and Human Services: *Small-business guidelines: How AIDS can affect your business* (Washington, DC, undated).

Western Australia Commission: *Code of practice on the management of HIV/AIDS and hepatitis at workplaces* (West Perth, Sep. 2000).

Иш берүүчүлөрдүн уюмдары

Caribbean Employers' Confederation: *A wake up call to employers in the Caribbean*, Presentations from the Conference on HIV/AIDS/STDs in the Workplace (Suriname, Apr. 1997).

Christie, A.: *Working with AIDS: A guide for businesses and business people* (Bradford and San Francisco, Employers' Advisory Service on AIDS & HIV, 1995).

Federation of Kenya Employers (FKE): *Code of conduct on HIV/AIDS in the workplace* (Kenya, 2000).

Loewenson, R. (ed.): *Company level interventions on HIV/AIDS – 1. What can companies do?* (Harare, Organization of African Trade Union Unity, 1997).

South African Motor Corporation (Pty.) Ltd.: *SAMCOR Policy/Letter on HIV/AIDS* (1999).

UNAIDS/The Global Business Council on HIV & AIDS/The Prince of Wales Business Leaders Forum (PWBLF): *The business response to HIV/AIDS: Impact and lessons learned* (Geneva and London, 2000).

UNAIDS: PHILACOR Corporation: *Private sector HIV/AIDS response (Philippines)*, Best Practice Collection (Geneva, 1999).

United States Office of Personnel Management: *HIV/AIDS policy guidelines* (Washington, DC, 1995).

Кызматкерлердин уюмдары

American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO): *Resolutions on HIV/AIDS* (1991 and 1993).

Canadian Labour Congress: *National policy statement on AIDS and the workplace. A guide for unions and union members* (Ottawa, 1990).

Caribbean Congress of Labour: *Role of trade unions in AIDS awareness, objectives and strategies*, Statement from Caribbean seminar on trade unions and HIV/AIDS, Sep. 1990.

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU): *Congress statement on fighting HIV/AIDS* (Revised) (doc. 17GA/8.14, 1 Apr. 2000).

ICFTU/Botswana Federation of Trade Unions: *The Gaborone trade union declaration on involving workers in fighting HIV/AIDS in the workplace* (Gaborone, Sep. 2000).

National Amalgamated Local and Central Government and Parastatal Manual Workers' Union (NALCGPMWU), Botswana: *Policy and workplace guidelines* (undated).

Service Employees International Union: *Fighting AIDS discrimination through union action* (Washington, DC, 1996).

VI-тиркеме

Тармактык нускоолор, сунуштар жана маалымат материалдары

Айыл чарбасы

Barnett, T.: «Subsistence agriculture», in Barnett, A.; Blas, E.; Whiteside, A. (eds.): *AIDS brief for sectoral planners and managers* (Geneva, GPA/UNAIDS, 1996).

du Guerny, J.: *AIDS and agriculture in Africa: Can agricultural policy make a difference?*, FAO Sustainable Development Department (Rome, 1999).

Schapink, D. et al.: *Strategy to involve rural workers in the fight against HIV/AIDS through community mobilisation programs, draft for review*, Paper discussed at a regional workshop on community participation and HIV/AIDS, June 2000, United Republic of Tanzania (Washington, DC, World Bank Rural HIV/AIDS Initiatives, 2000).

Southern Africa AIDS Information Dissemination Service (SAFAIDS): *AIDS and African smallholder agriculture* (Zimbabwe, 1999).

Билим берүү

- Education International: *AIDS: Save the children and teachers*, Executive Board resolution on HIV/AIDS and education (Brussels, 2000).

Florida International University (FIU) Health Care and Wellness Center/FIU AIDS Committee: *Action guidelines for FIU employees*, HIV/AIDS information (Florida, 1999).

FIU Health Care and Wellness Center et al.: *Action guidelines for students*, HIV/AIDS information (Florida, 1999).

Kelly, M.J.: «What HIV/AIDS can do to education, and what education can do to HIV/AIDS» (Lusaka, 1999), in *Best Practice Digest*, UNAIDS website.

Sexuality Information and Education Council of the United States (SIECUS): «HIV/AIDS peer education: New York City schools», in *SHOP Talk (School Health Opportunities and Progress) Bulletin* (Brooklyn), 16 Aug. 1996, Vol. 1, Issue 5.

UNAIDS: *School health education to prevent AIDS and STD: A resource package for curriculum planners* (Geneva, 1999).

University of Queensland: «HIV policy and guidelines», in *Handbook of university policies and procedures* (Brisbane, 2000).

World Consultation of Teachers' International Organizations: *Consensus statement on AIDS in schools* (undated).

Саламаттыкты сактоо

- Centers for Disease Control and Prevention: «Recommendations for prevention of HIV transmission in health-care settings», in *Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR)* (Atlanta), 21 Aug. 1987, Vol. 36, No. 2.

Centers for Disease Control and Prevention: «Guidelines for prevention of transmission of human immunodeficiency virus and hepatitis B virus to health-care and public safety workers», in *Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR)* (Atlanta), 23 June 1989, Vol. 38, No. 5-6.

Centers for Disease Control and Prevention: «Public health service guidelines for the management of health care worker exposures to HIV and recommendations for post-exposure prophylaxis», in *Morbidity and Mortality Recommendations and Reports* (Atlanta, 1998), Vol. 47, No. RR-7.

Garner, J.S.: *Guidelines for isolation precautions in hospitals*, Hospital Infection Control Practices Advisory Control Committee, CDC (Atlanta, 1996).

ICN (International Council of Nurses): *Reducing the impact of HIV/AIDS on nursing-midwifery personnel* (Geneva, 1996).

United States Agency for International Development (USAID): *AIDS briefs, health sector* (Washington, DC, undated).

WHO/ILO: *Statement from the Consultation on action to be taken after occupational exposure of health care workers to HIV* (Geneva, Oct. 1989).

Мейманканалык жана ресторандык тейлөө, туризм

- Caribbean Epidemiology Centre (CAREC): *HIV/AIDS in the workplace – A programme for the tourism industry*, Caribbean Tourism Health, Safety and Resource Conservation Project (CTHSRCP) (Trinidad and Tobago, 2000).

Evans, C.: *Private clubs and HIV/AIDS: A guide to help private clubs cope with the effects of HIV and AIDS*, Premier Club Services Department, Club Managers' Association of America (Alexandria, undated).

International Hotel and Restaurant Association/Pacific Asia Travel Association/UNAIDS: *The challenge of HIV/AIDS in the workplace: A guide for the hospitality industry* (Geneva and Paris, 1999).

Moomaw, P.: «When an employee says, 'Boss, I have AIDS'», in *Restaurants USA* (National Restaurant Association, Washington, DC), Mar. 1996.

United States Agency for International Development (USAID): *AIDS briefs, tourism sector* (Washington, DC, undated).

WHO: *Report of the Consultation on international travel and HIV infection* (Geneva, Mar. 1987).

WHO: *Statement on screening of international travellers for infection with human immunodeficiency virus* (Geneva, 1988).

Деңиз кемечилиги жана транспорт

- Aerospace Medical Association Human Factors Committee (AsHFC): *Neurobehavioural testing of HIV infected aviators*, Draft position paper (Alexandria, 1996).

Bikaako-Kajura, W.: *AIDS and transport: The experience of Ugandan road and rail transport workers and their unions* (International Transport Workers' Federation, London, 2000).

International Transport Workers' Federation: *Proposals for a policy on HIV/AIDS prevention and care for transport workers in Uganda* (London, 2000).

Nueva Era en Salud/Civil Military Alliance to Combat HIV/AIDS: *The Panamanian International Maritime and Uniformed Services Sector STD/HIV/AIDS Project, executive summary* (1998).

Philippine Seamen's Assistance Program (PSAP)/ITF Seafarers' Trust: *PSAP AIDS education programme for Filipino seafarers* (Rotterdam, undated).

WHO/ILO: *Consensus statement from the Consultation on AIDS and seafarers* (Geneva, Oct. 1989).

Yeager, R.: *Inter-Organization Policy Meeting on the Development of HIV/AIDS Prevention in the Maritime Sector*, Background paper (London, Oct. 1997).

Yeager, R.; Norman, M.: «HIV and the maritime – Seafarers and seaport workers: A hidden population at risk», in *Civil-Military Alliance Newsletter* (Hanover, NH), Oct. 1997, Vol. 3, No. 4.

Пайдалуу кендерди казып алуу жана энергетика

- Anglo American Corporation of South Africa Limited: *HIV/AIDS policy* (1993).

International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), *Report and conclusions of workshop on HIV/AIDS* (Johannesburg, 2001).

United States Agency for International Development (USAID): *AIDS briefs, mining sector* (Washington, DC, undated).

World Bank/International Finance Corporation (IFC): *HIV/AIDS and mining*, IFC website.

Мамлекеттик кызмат жана армия

- Civil-Military Alliance (CMA)/UNAIDS: *Winning the war against HIV and AIDS: A handbook on planning, monitoring and evaluation of HIV prevention and care programmes in the uniformed services* (Geneva, 1999).

Vancouver Health Department: *AIDS in the workplace, education program for civic employees* (Vancouver, 1990).

Public Services International: *Policy and programme on HIV/AIDS for PSI affiliates and public sector workers* (Ferney-Voltaire, 2000).

UNAIDS: *AIDS and the military, UNAIDS point of view*, UNAIDS Best Practice Collection (Geneva, 1998).

United Nations Military Planners and Commanders/United Nations Department of Peacekeeping Operations and Civil Military Alliance to Combat HIV/AIDS: *Policy guidelines on HIV/AIDS prevention and control for United Nations military planners and commanders* (Geneva, Feb. 2000).

United States Agency for International Development (USAID): *AIDS briefs, military populations* (Washington, DC, undated).

VII–тиркеме

Агартуу жана окутуу үчүн айрым материалдар жана башка маалымат

American Federation of Government Employees: *An AFGE guide: Women and HIV/AIDS* (Washington, DC, undated).

American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO): *AIDS in the workplace: A steward's manual* (Washington, DC, undated).

American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO): *AIDS in the workplace: Labor's concern* (Washington, DC, undated).

American Federation of Teachers: *HIV/AIDS education project* (Washington, DC, undated).

Canadian AIDS Society/Canadian Union of Public Employees: *ACT NOW: Managing HIV/AIDS in the Canadian workplace – A policy development and education manual* (1990).

Canadian Union of Public Employees: *Information kit on HIV/AIDS and the workplace* (Ontario, 2000).

Communications Workers of America: *CWA and US West respond to AIDS* (1994).

Leather, S.: «Why AIDS is a trade union issue», in *Scientific World*, 1992, Vol. 36, No. 2.

National Union of Namibian Workers (NUNW): *HIV/AIDS basic training manual* (Namibia, 1995).

Roskam, E.: *AIDS and the workplace*, one module of *Your health and safety at work: A modular training package* (ILO, Geneva, 1996).

Public Services International: *Focus* (Ferney-Voltaire), Vol. 8, No. 1.

Service Employees International Union: *AIDS education project* (undated).

Service Employees International Union: *HIV/AIDS book: Information for workers* (1991).

South African Motor Corporation (Pty.) Ltd.: *Handbook on HIV/AIDS* (2000).

The Building Trades Group of Unions Drug and Alcohol Committee: *AIDS: Get real, get safe* (Sydney, undated).

UNAIDS: *HIV/AIDS and the workplace: Forging innovative business responses*, UNAIDS Best Practice Collection (Geneva, 1998).

United Nations Department of Peacekeeping Operations: «Module 1: Defining HIV and its impact on the military», in *HIV prevention and behaviour change in international military populations* (New York, 1999).

Whiteside, A.; Sunter, C.: *AIDS: The challenge for South Africa* (Human & Rousseau, Cape Town and Tafelberg, 2000).