



Международная
организация
труда

► Руководство по проведению исследований

Оценка реализации основополагающих
принципов и прав в сфере труда на
рабочем месте



► **Руководство по проведению исследований**

Оценка реализации
основополагающих принципов
и прав в сфере труда на рабочем месте

Международная организация труда

© Международная организация труда 2025.

Первое издание, 2025.



Настоящая публикация распространяется на условиях лицензии Creative Commons 4.0 International. См.: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Пользователю разрешается повторно использовать, распространять (копировать и делиться) и адаптировать (перерабатывать, видоизменять и создавать новое, опираясь на исходную публикацию) данную публикацию, как указано в лицензии. Пользователь должен четко указать авторство МОТ и обозначить любые изменения, которые были внесены в исходный документ. Использование эмблемы, наименования и логотипа МОТ в переводах, адаптациях и иных производных материалах не допускается.

Ссылка на источник – Пользователь должен обозначить все изменения, которые были внесены в исходную публикацию, и привести ссылку на исходную публикацию в следующем формате: *Research manual: assessment of the implementation of fundamental principles and rights at work in the workplace*, Женева: Международное бюро труда, 2025. © МОТ.

Переводы – При переводе настоящей публикации на другие языки к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал представляет собой перевод защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Этот перевод не был подготовлен, не проверялся и не одобрялся МОТ, и он не должен считаться официальным переводом МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этого перевода. Ответственность за перевод лежит исключительно на авторе(-ах) указанного перевода.*

Адаптации – При адаптации исходной публикации к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал является адаптацией защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Настоящая адаптация не была подготовлена, не проверялась и не одобрялась МОТ, и она не должна считаться официальной адаптацией МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этой адаптации. Ответственность за адаптацию лежит исключительно на авторе(-ах) указанной адаптации.*

Материалы третьих сторон – Лицензия Creative Commons не распространяется на защищенные авторским правом материалы, которые включены в настоящую публикацию, но не принадлежат МОТ. Если материал принадлежит третьему лицу, пользователь такого материала несет полную ответственность за получение необходимых разрешений от правообладателя и будет нести полную ответственность за любое возможное нарушение авторских прав.

Все споры, которые возникают в связи с настоящей лицензией и которые не могут быть урегулированы по соглашению сторон, передаются на рассмотрение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Любое решение, вынесенное в результате такого арбитража в качестве окончательного по существу спора, является обязательным для сторон.

По вопросам, касающимся авторских прав и получения лицензии, следует обращаться по адресу: rights@ilo.org. Информация о публикациях и цифровых продуктах МОТ размещена на веб-сайте: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042415-5 (web pdf)

Также издано на английском языке: *Research manual: assessment of the implementation of fundamental principles and rights at work in the workplace*, ISBN 978-92-2-036006-4 (печатное издание) и ISBN 978-92-2-036007-1 (web pdf);

турецком языке: *Araştırma kılavuzu: çalışma yaşamında temel ilke ve hakların uygulanmasının değerlendirilmesi*, ISBN: 978-92-2-040656-4 (web pdf);

узбекском языке: *Tadqiqot qo'llanmasi: ish joyida mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlarni joriy etilishini baholash*, 978-92-2-042417-9 (web PDF).

Названия, используемые в публикациях и базах данных МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе любой страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ. См.: www.ilo.org/disclaimer.

Мнения и взгляды, выраженные в данной публикации, принадлежат автору(-ам) и не обязательно отражают мнения, взгляды или политику МОТ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Фотография на обложке: © Камила Султанова/МОТ.

Содержание

Перечень таблиц	vi
Перечень вставок	vi
Благодарственное слово	vii
Предисловие	viii
КНИГА ПЕРВАЯ: СПРАВОЧНИК ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ	1
Список сокращений	2
► 1. Введение	3
1.1 Цели	4
1.2 Методология	4
1.3 Проведение аттестации рабочих мест	6
1.4 Руководства по проведению исследований	6
► 2. Сфера охвата исследования	7
2.1 Предпосылки и ключевые вопросы	8
2.2 Определение темы исследования: Предприятия и опрашиваемые лица	11
2.2.1 Предприятия	11
2.2.2 Опрашиваемые лица	12
2.3 Параметры оценки общих условий занятости и труда	14
2.4 Параметры оценки безопасности и гигиены труда	15
2.5 Параметры оценки свободы объединения и ведения коллективных переговоров	18
2.6 Параметры оценки принудительного или обязательного труда	18
2.7 Параметры оценки равенства и дискриминации	19
2.8 Параметры оценки детского труда	20
► 3. Подготовка к исследованию	22
3.1 Поисковое исследование	23
3.1.1 Инвентаризация существующей информации	23
3.1.2 Интервью и ознакомительные выезды на места	26
3.1.3 Выбор одного или нескольких подсекторов и мест проведения опроса	26
3.1.4 Определение респондентов на уровне учреждений и отдельных респондентов	27
3.1.5 Пересмотр и тестирование вопросников и схем для проведения полуструктурированных интервью	27
3.1.6 Составление предварительного отчета	28
3.2 Подбор и обучение научных сотрудников	28
3.3 Этика в научных исследованиях	29
3.3.1 Перед опросом	30
3.3.2 Во время проведения опроса	30

3.3.3	После проведения исследования	31
► 4.	Проведение исследования на местах	32
4.1	Оценка на основе вопросника	33
4.1.1	Отбор респондентов для полуструктурированных интервью	34
4.1.2	Задаваемые вопросы	36
4.1.3	Пособие по проведению анкетирования	37
4.1.4	Ввод и обработка данных	37
4.2	Полуструктурированные интервью	37
4.2.1	Отбор респондентов для полуструктурированных интервью	38
4.2.2	Содержание индивидуальных полуструктурированных интервью и групповых интервью	38
4.2.3	Руководство по проведению полуструктурированных интервью	39
4.2.4	Регистрация и представление информации	39
► 5.	Представление и анализ данных	40
5.1	Рекомендации по определению переменных для анализа результатов	41
5.1.1	Определение профилей предприятия	41
5.1.2	Определение профилей работников	43
5.2	Представление и анализ результатов исследования	43
5.2.1	Представление исходных данных/результатов	44
5.2.2	Представление консолидированных данных/результатов	44
5.2.3	Анализ способов и причин	44
► 6.	Структура отчета	45
6.1	Резюме	46
6.2	Введение	46
6.3	Методология	46
6.4	Описание сектора и заинтересованных сторон	47
6.5	Презентация и анализ состояния дел в отношении БГТ и других ОППТ	47
6.6	Предлагаемые меры	48
6.7	Выводы и рекомендации	49
	Ссылки	50
	Приложение 1 - Определение приоритетности рисков	52
	КНИГА ВТОРАЯ: ПОСОБИЕ ПО ПРОВЕДЕНИЮ АНКЕТИРОВАНИЯ	54
	Список сокращений	55
► 1.	Презентация	56

► 2. Общие инструкции	56
► 3. Инструкции по заполнению вопросника для работодателя	60
► 4. Инструкции по заполнению вопросника для работника	93
КНИГА ТРЕТЬЯ: РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПОЛУСТРУКТУРИРОВАННЫХ И ГРУППОВЫХ ИНТЕРВЬЮ	124
Список сокращений	125
► 1. Индивидуальные полуструктурированные интервью	126
1.1 Общие инструкции по проведению полуструктурированного интервью	126
1.1.1 Процедура проведения полуструктурированного интервью	126
1.1.2 Несколько советов по проведению интервью	128
1.1.3 Регистрационный лист интервью	129
1.2 Схема проведения полуструктурированного интервью с работодателями	130
1.3 Схема проведения полуструктурированного интервью для взрослых работников	133
1.4 Схема полуструктурированного интервью с работающими детьми	137
1.5 Схема проведения полуструктурированного интервью с представителями работников	139
1.6 Схема полуструктурированного интервью с инспекторами труда	142
1.7 Схема полуструктурированного интервью с экспертами	144
► 2. Групповые интервью	149
2.1 Общие инструкции по проведению групповых интервью	149
2.2 Схема группового интервью с работниками	150
2.3 Схема группового интервью с работодателями	150
КНИГА ЧЕТВЕРТАЯ: ВОПРОСНИК ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ	152
► 1. Вопросник для работодателя	153
► 2. Вопросник для работника	167

► Перечень таблиц

Таблица 1. Основополагающие конвенции МОТ	10
Таблица 2. Установленный законом возраст для начала трудовой деятельности в соответствии с Конвенцией о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года (№ 138)	20
Таблица 3. Перечень показателей (количественные данные)	24
Таблица 4. Сбор данных для сектора экономической деятельности	33
Таблица 5. Модули для вопросников для работодателя и работника	36
Таблица 6. Использование SWOT-анализа для обобщения ограничений и возможностей	49

Благодарственное слово

Данное Руководство по оценке реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда на рабочем месте было подготовлено Кристофом Жирондой (Высший институт международных исследований и исследований в области развития, Женева), Клоди Фиорони (Высший институт международных исследований и исследований в области развития, Женева) и Питером Билле Ларсеном (Университет Женевы).

Руководство было разработано под общей координацией Летиции Дюма, старшего администратора Сектора по регулированию вопросов труда, трудовой инспекции и безопасности и гигиены труда (LABADMIN/OSH) Департамента административного управления МОТ, при активном участии Хоакима Пинтадо Нунеша, главы LABADMIN/OSH, и Фредерика Лисне-Ауэра (LABADMIN/OSH). Грейс Халим (LABADMIN/OSH) проанализировала Руководство по проведению исследований и внесла в него свой технический вклад. В работе над Руководством также принимали участие сотрудники Сектора по основополагающим принципам и правам в сфере труда (FUNDAMENTALS) Департамента административного управления МОТ: Федерико Бланко (старший научный сотрудник), Мария Габриэлла Брелья (сотрудник по исследованиям политики), Микаэль де Кок (руководитель) и Франческа Франкавилла (старший экономист) (FUNDAMENTALS). Процесс публикации был поддержан Жюстин Тилье и Илорой Хоссейн (LABADMIN/OSH).

Руководство по проведению исследований для оценки основополагающих принципов и прав в сфере труда, включая право на безопасные и здоровые условия труда, было разработано в рамках ведущей программы МОТ «[Безопасность и здоровье для всех](#)».

Предисловие

Миллионы работников по всему миру находятся в уязвимом положении с точки зрения условий труда. В частности, реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда (ОППТ), включая право на безопасные и здоровые условия труда, продолжает вызывать серьезную озабоченность. Несмотря на значительный прогресс, 160 миллионов детей по-прежнему привлекаются к детскому труду, 49,6 миллиона человек находятся в ловушке современного рабства, а сотни миллионов страдают от дискриминации в сфере труда. Кроме того, безопасные и здоровые условия труда для многих не являются действительностью. Ежегодно почти 2 миллиона человек умирают от причин, связанных с работой, только вследствие воздействия 19 производственных факторов риска, причем на профессиональные заболевания приходится 81 процент таких смертей. В предыдущие годы пандемия COVID-19 оказывала дополнительное давление на работников, чьи права и так находились под угрозой. В июне 2022 года Международная конференция труда приняла резолюцию, согласно которой безопасные и здоровые условия труда включены в систему основополагающих принципов и прав Международной организации труда (МОТ) в сфере труда.

В этих условиях МОТ расширяет свои знания о реализации ОППТ. Так, исследования, поддерживаемые настоящим Руководством, впервые включают в себя свободу объединения, право на ведение коллективных переговоров, ликвидацию принудительного или обязательного труда, искоренение детского труда, устранение дискриминации в области занятости и профессиональной деятельности, а также право на безопасные и здоровые условия труда. Благодаря совершенствованию исследований в этих областях - особенно в неформальных условиях - МОТ стремится выявить факторы, которые способствуют или препятствуют реализации этих ключевых стандартов на рабочем месте, что зачастую взаимосвязано.

Данное руководство по проведению исследований было разработано в качестве практического пособия для пользователей - министерств и других государственных учреждений, организаций работников и работодателей, общественных организаций и исследователей в целом. Оно будет способствовать совершенствованию процесса сбора данных и проведению высококачественного анализа. Это в дальнейшем поможет в разработке новых и эффективных стратегий реагирования и совместно согласованных моделей вмешательства, которые приведут к ощутимым изменениям. Данные также послужат базой для более эффективного мониторинга и оценки результатов мероприятий, что повысит подотчетность, эффективность и результативность проектов по вопросам развития МОТ в этих областях.

Это первая версия Руководства по проведению исследований. К нему прилагаются вопросник для работодателя, вопросник для работника и два дополнительных руководства по проведению анкетирования и полуструктурированных интервью. МОТ продолжит использовать передовой опыт и уроки, извлеченные из полевых исследований на основе этих инструментов, с целью дальнейшего совершенствования рекомендаций и обновления ресурсов.

Вера Пакете-Пердигау

Директор департамента
административного управления и трипартизма

**Книга первая:
Справочник
пользователя**

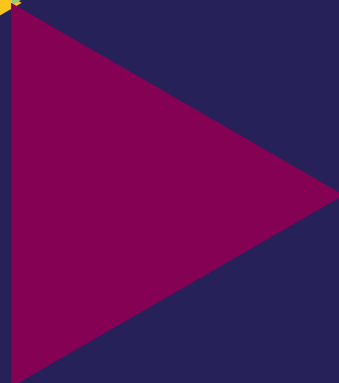
► Список сокращений

СПИД	Синдром приобретённого иммунодефицита
НТП КОТ- Д'ИВУАРА	Национальная торговая палата Кот-д'Ивуара
ОППТ	Основополагающие принципы и права в сфере труда
ВИЧ	Вирус иммунодефицита человека
МОТ	Международная организация труда
МПИДТ	Международная программа по искоренению детского труда
НПО	Неправительственная организация
БГТ	Безопасность и гигиена труда
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
ПСХО	Профессиональная сельскохозяйственная организация
ППА	Пособие по проведению анкетирования
ММСП	Микро-, малые и средние предприятия
SWOT	Сильные стороны, слабые стороны, возможности, угрозы



1

Введение



Данное Руководство содержит методологию и инструменты исследования, необходимые для выявления и анализа ограничений, связанных с реализацией основополагающих принципов и прав в сфере труда (ОППТ) на рабочем месте, включая право на безопасные и здоровые условия труда. Документ предназначен для местных консультантов, которым поручено проведение оценки, и тех, кто им помогает (особенно в проведении опросов).

Аттестация рабочих мест должна способствовать разработке национальных, отраслевых или локальных планов действий для обеспечения более эффективного внедрения ОППТ в конкретном секторе (-ах), на которые направлено исследование, а также повышению осведомленности и мобилизации заинтересованных сторон, включая трехсторонних партнеров, трудовые инспекции и другие органы государственного управления, на решение вопросов, связанных с реализацией ОППТ.

Руководство было первоначально разработано для поддержки проекта МОТ по административному управлению “Укрепление административного управления трудовыми отношениями в ММСП и поддержка перехода от неформальной к формальной экономике”.¹ Оно было скорректировано для использования на любом рабочем месте, во всех видах секторов экономики и в различных национальных условиях. Кроме того, текст был существенно пересмотрен с учетом включения в июне 2022 года понятия «безопасные и здоровые условия труда» в систему основополагающих принципов и прав МОТ в сфере труда.²

1.1 Цели

Аттестация рабочих мест должна обеспечить лучшее понимание ситуации с ОППТ в конкретном экономическом секторе, чтобы разработать стратегии мероприятий, которые повысят эффективность реализации этих прав. Для этого аттестация рабочих мест преследует четыре основные цели:

- 1. Оценить ситуацию с ОППТ на рабочих местах в соответствии с профилями предприятия и работников;**
- 2. Выявить и проанализировать ограничения, возникающие при реализации ОППТ в целевом секторе;**
- 3. Определить проблемы, потребности и приоритеты заинтересованных сторон сектора (работников, работодателей, профсоюзных организаций, организаций работодателей, трудовых инспекций и других соответствующих государственных органов); и**
- 4. Выявить возможности и подходы для улучшения и реализации ОППТ.**

1.2 Методология

Выбранная методология основана на комплексном анализе трех видов информации:

- 1. Стандартизированная информация (с помощью вопросников);**
- 2. Исключительно качественная информация (посредством индивидуальных полуструктурированных интервью и групповых интервью); и**
- 3. Существующая информация или вторичные данные (наборы статистических данных, публикации, проектные документы и т.д.).**

1 Проект финансировался Правительством Франции и охватывал пять стран Африканского региона: Буркина-Фасо, Кот-д’Ивуар, Мадагаскар, Того и Тунис. Цель проекта заключалась в оценке условий БГТ и реализации других ОППТ в микро-, малых и средних предприятиях (ММСП) в различных секторах экономической деятельности с целью улучшения работы инспекций труда в этих секторах. Более подробную информацию об этом проекте можно найти на сайте: https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_537813/lang--en/index.htm.

2 Резолюция о включении безопасных и здоровых условий труда в систему основополагающих принципов и прав МОТ в сфере труда.

Анкетные опросы используются в основном для сбора фактической информации (например: Сколько часов вы работаете в день? Случались ли с вами несчастные случаи на работе за последние 12 месяцев? Предоставляет ли ваш работодатель средства защиты?) и для количественной оценки этих фактов (например: процент опрошенного населения, с которым произошел несчастный случай на работе; процент работодателей, предоставляющих средства защиты).

Полуструктурированные интервью легче отвечают на вопросы об обстоятельствах и причинах - как и почему происходили события.

Таким образом, предлагаемая методология объединяет оба вида информации. На практике полуструктурированные интервью часто рассматриваются как вторичные и используются только в качестве дополнения к данным, полученным из вопросников. Одна из причин такой точки зрения заключается в том, что проще использовать вопросники (закрытые вопросы) и обрабатывать цифры (описательную статистику), чем проводить полуструктурированные интервью и обрабатывать качественные данные. Однако опыт показывает, что одних только данных из вопросников недостаточно для надежного анализа описанных фактов. Информация и объяснения, собранные в ходе полуструктурированных интервью, очень важны для анализа.

Кроме того, размер выборки для такого диагностического анализа, как этот, не позволяет получить статистически значимые результаты. Выбор метода также обоснован ограничениями, присущими исследованию ОППТ, особенно в определенных секторах и для конкретных видов предприятий. Первое ограничение связано с отсутствием достоверной статистической информации по некоторым заинтересованным сторонам, особенно по микропредприятиям и лицам, задействованным в неформальном секторе, что не позволяет добиться репрезентативности выборки.

Еще одно ограничение связано с большим количеством охваченных тем. Исследование затрагивает все вопросы, связанные с ОППТ, каждый аспект которых мог бы стать предметом отдельного исследования. МОТ регулярно проводит углубленные исследования, посвященные, например, детскому и принудительному труду. Таким образом, аттестация рабочих мест не может обеспечить тщательный углубленный анализ каждого из изучаемых вопросов; скорее, она направлена на освещение определенных проблем, таких как особо очевидные случаи нарушения техники безопасности, отраслевые проблемы, вопросы, связанные с конкретным сектором, категорией работников, географическим районом и т. д. В этом отношении поисковое качественное исследование играет решающую роль в понимании проблем на национальном уровне, а также специфических особенностей сектора.

Поэтому рекомендуется сосредоточиться на полуструктурированных интервью, поскольку информация, полученная в ходе этих интервью, необходима для анализа и интерпретации данных, полученных из вопросников. Аналогичным образом, на этап анализа важно потратить столько же времени, сколько и на этап опроса.

При отборе предприятий и работников методология рекомендует рассматривать как можно более широкий круг случаев. В ходе оценки изучаются ситуации и составляются профили предприятий и работников, имеющие отношение к проблемам ОППТ в целевом секторе. Однако этот метод не нацелен на получение статистически репрезентативных количественных данных.

Методология была разработана таким образом, чтобы ее можно было применять к широкому кругу секторов экономики и стран. С этой целью она включает модульные методологические инструменты, которые должны быть адаптированы к сектору и условиям, изучаемым консультантами после первоначального этапа так называемого поискового исследования.

1.3 Проведение аттестации рабочих мест

Оценка проводится в четыре этапа:

- 1. Обучение содержанию и методологии проведения исследования (сбор данных с помощью вопросников, индивидуальных и групповых полуструктурированных интервью, обобщение вторичных данных, комментарии) и анализа (обработка данных, содержание и структура отчета).** Курс обучения длится пять дней и включает практические занятия по проведению исследования.
- 2. Подготовка опроса и поискового исследования, целью которого является выявление вопросов, относящихся к конкретному сектору, которые необходимо будет более подробно рассмотреть в ходе обследования на местах (подсектор, тип бизнеса, категория работников, места проведения обследования и т.д.).**
- 3. Проведение обследования на местах и анализ собранных данных, который включает в себя подбор и регистрацию данных (заполнение вопросников, ввод данных, проведение полуструктурированных интервью, составление тезисов интервью и их анализ) (см. раздел 4), а также обработку и анализ сопоставленных данных (см. раздел 5).**
- 4. Написание отчета, которое включает в себя:**
 - a.** подготовка первого варианта;
 - b.** представление и обсуждение в МОТ и с социальными партнерами; и
 - c.** завершение работы над отчетом.

1.4 Содержание Руководства по проведению исследований

В Руководстве по проведению исследований представлено следующее:

- ▶ Структура и содержание аттестации рабочих мест;
- ▶ Методология, инструменты для сбора информации и определения местоположения и респондентов;
- ▶ Инструкции для консультантов по исследованиям и интервьюеров, которым необходимо следовать при проведении опроса; и
- ▶ Система анализа данных для составления проекта аттестации рабочих мест.

К Руководству по проведению исследований прилагаются два дополнительных справочника и два вопросника:

- ▶ Пособие по проведению анкетирования (ППА);
- ▶ Руководство по проведению полуструктурированных интервью;
- ▶ Вопросник для работодателя; и
- ▶ Вопросник для взрослых работников.



2

**Сфера охвата
исследования**

2.1 Предпосылки и ключевые вопросы

МОТ разработала ряд стандартов для предоставления правительствам, работодателям и работникам средств, позволяющих наилучшим образом обеспечивать безопасность и укреплять здоровье на рабочем месте. Изначально основное внимание уделялось защите от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, однако в дальнейшем концепция БГТ расширилась и стала охватывать право на достойные, безопасные и здоровые условия труда, а также социальное, физическое и психологическое благополучие работников. Если говорить более конкретно, то цель состоит в том, чтобы минимизировать и в конечном итоге устранить риски, несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания путем принятия превентивных мер по охране и гигиене труда. МОТ поощряет подход, основанный на развитии «культуры профилактики в области безопасности и здоровья», то есть культуры, в которой уважается право на безопасные и здоровые условия труда и где все заинтересованные стороны (правительство, работодатели и работники) активно работают над обеспечением реального доступа к этому праву. В июне 2022 года Международная конференция труда приняла резолюцию, включающую безопасные и здоровые условия в систему основополагающих принципов и прав МОТ в сфере труда. В результате Конвенция о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155) и Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, 2006 года (№ 187) теперь являются фундаментальными конвенциями в понимании Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации (1998г.) с поправками, внесенными в 2022 году.

- ▶ **Конвенция о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155) и Протокол к ней от 2002 года** предусматривают принятие последовательной национальной политики в области безопасности и гигиены труда, а также меры, которые должны предприниматься правительствами и предприятиями для содействия безопасности и гигиене труда и улучшения условий труда. Национальная политика БГТ должна разрабатываться с учетом национальных условий и практики. Протокол призывает к установлению и периодическому пересмотру требований и процедур регистрации и уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а также к публикации соответствующих ежегодных статистических данных.
- ▶ **Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187)** направлена на развитие превентивной культуры безопасности и гигиены труда и постепенное достижение безопасных и здоровых условий труда. Документ требует от ратифицировавших его государств разработать, в консультации с организациями работодателей и трудящихся, национальную политику, национальную систему и национальную программу по БГТ. Национальная политика должна разрабатываться в соответствии с принципами статьи 4 Конвенции 155, а национальные системы и программы должны разрабатываться с учетом принципов, изложенных в соответствующих документах МОТ. Национальные системы должны обеспечивать инфраструктуру для реализации национальной политики и программ в области БГТ, такую как законы и нормативные акты, органы власти или управления, механизмы обеспечения соблюдения требований, включая системы инспекций, и договоренности на уровне предприятия. Национальные программы должны включать меры по содействию безопасности и гигиене труда с установленными сроками, позволяющие оценить прогресс.

В дополнение к этим двум основополагающим конвенциям Конвенция о службах гигиены труда (№ 161) предусматривает создание на предприятиях служб гигиены труда, на которые возлагаются в основном профилактические функции и которые отвечают за консультирование работодателя, работников и их представителей на предприятии по вопросам поддержания безопасных и здоровых условий труда.

МОТ также приняла несколько конвенций по безопасности и гигиене труда для отдельных отраслей экономической деятельности, которые актуальны в контексте ведущей программы

«Безопасность и здоровье для всех»³, в частности **Конвенцию о безопасности и гигиене труда в строительстве 1988 года (№ 167), Конвенцию о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве 2001 года (№ 184)**. Кроме того, МОТ приняла ряд конвенций, направленных на защиту работников от конкретных рисков, связанных с работой, таких как радиация, рак, загрязнение воздуха, шум и вибрация, асбест и химические вещества

Более того, МОТ разработала более **40 сводов практических правил**, касающихся охраны труда и здоровья, в частности, для строительного и сельскохозяйственного секторов.⁴ Эти своды правил содержат рекомендации по безопасности и гигиене труда для государственных органов, работодателей, работников, предприятий и специализированных органов по охране труда (таких как комитеты по вопросам безопасности на предприятиях) для защиты работников от конкретных опасных факторов (например, радиации, лазеров, визуальных дисплеев, химических веществ, асбеста, веществ, содержащихся в воздухе), а также по определенным мерам безопасности и гигиены (например, системы управления БГТ; этические рекомендации по наблюдению за состоянием здоровья работников; регистрация и уведомление о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; защита персональных данных работников; безопасность и условия труда при передаче технологий развивающимся странам). Помимо обеспечения безопасных и здоровых условий труда, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятая в 1998 году и измененная в 2022 году, представляет собой выражение обязательств правительств, организаций работодателей и трудящихся по поддержанию основных человеческих ценностей - ценностей, которые жизненно важны для нашей социальной и экономической жизни. В ней подтверждаются обязанности и обязательства, присущие членству в МОТ, а именно:⁵

- **Свобода объединений и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров:** Право всех работников создавать организации по своему выбору и вступать в них является неотъемлемой частью открытого и демократического общества. Кроме того, коллективные переговоры являются ключевым инструментом, позволяющим работодателям, организациям работодателей и профсоюзам устанавливать справедливую заработную плату и условия труда.
- **Ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда:** Принудительный труд, под которым понимается любая работа или служба, требуемая от какого-либо физического лица под угрозой применения наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг является нарушением основного права человека «на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда».⁶ После принятия Протокола 2014 года к Конвенции о принудительном труде 1930 года девятый документ МОТ стал считаться «основополагающим».
- **Фактическое искоренение детского труда:** В соответствии с конвенциями МОТ минимальный возраст для приема на работу составляет 15 лет, и минимально допустимый возраст может быть установлен на уровне 14⁷ лет, за исключением «опасного вида работ», которые не должны выполняться лицами моложе 18 лет. Государства-члены также имеют возможность установить более низкий возраст (12 или 13 лет) для легкого труда. В соответствующих случаях понятие «легкий труд» определяется компетентными национальными органами в соответствии со статьей 7 Конвенции о минимальном возрасте

3 См. подробнее: «Безопасность и здоровье для всех», Ведущая программа МОТ..

4 МОТ, *Безопасность и охрана труда в строительстве: Свод практических правил МОТ* (1992г.); и МОТ: *Безопасность и гигиена труда в сельском хозяйстве* (2011г.).

5 МОТ, *Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*..

6 ООН, *Всеобщая декларация прав человека* (1948г.), Статья 23.

7 Для стран, где экономика и образовательная база развиты в недостаточной степени.

для приема на работу (1973г.), № 138. Международные нормы также запрещают ночную работу и чрезмерно продолжительный рабочий день для детей в возрасте до 18 лет.⁸

- **Ликвидация дискриминации в области труда и занятий:** Согласно Конвенции МОТ о дискриминации в области труда и занятий⁹ (Конвенция 111), дискриминация в сфере труда означает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Помимо этого, Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция 100) запрещает дискриминацию в оплате труда между мужчинами и женщинами. Дискриминация не только является нарушением основных прав человека, но и препятствует развитию, поскольку она растрчивает человеческий талант, необходимый для экономического прогресса, и усиливает социальную напряженность и неравенство.

► Таблица 1. Основополагающие конвенции МОТ¹⁰

Номер	Дата	Конвенция
No. 29	1930	Конвенция о принудительном труде (и Протокол к ней 2014 года)
No. 87	1948	Конвенция о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы
No. 98	1949	Конвенция 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)
No. 100	1951	Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности
No. 105	1957	Конвенция об упразднении принудительного труда
No. 111	1958	Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий
No. 138	1973	Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу
No.155	1981	Конвенция о безопасности и гигиене труда
No. 182	1999	Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда
No 187	2006	Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда

Несчастные случаи и заболевания, связанные с работой, по-прежнему распространены во всех регионах мира. Ежегодно почти 2 миллиона человек умирают от причин, связанных с работой, только в результате воздействия 19 профессиональных факторов риска, причем на профессиональные заболевания приходится 81 процент этих смертей. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания оказывают прямое и косвенное негативное воздействие на работников и их семьи. Один несчастный случай или заболевание могут

⁸ Например, см. МОТ, Конвенция об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах, 1919г. (No. 6); и МОТ, Конвенция 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах, 1946г.

⁹ МОТ, Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция 111), принятая 25 июня 1958 года и вступившая в силу 15 июня 1960 года..

¹⁰ Доступно по адресу: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11000:0::NO:::>

привести к огромным финансовым потерям для работников, не имеющих социальной защиты. Улучшение БГТ дает микроэкономические выгоды для предприятий в виде повышения производительности труда и сокращения числа прогулов, а также макроэкономические выгоды для общества в виде увеличения продолжительности жизни и улучшения здоровья. Сотни миллионов людей во всем мире становятся жертвами дискриминации на работе. По данным МОТ, 160 миллионов детей в мире задействованы в детском труде, что соответствует почти 1 из 10 всех детей в мире.¹¹ По оценкам МОТ, в 2021 году 49,6 миллиона человек находятся в условиях современного рабства, из них 27,6 миллиона - в условиях принудительного труда, в том числе 17,3 миллиона подвергаются эксплуатации в частном секторе; 6,3 миллиона - в условиях принудительной коммерческой сексуальной эксплуатации, а 3,9 миллиона - в условиях принудительного труда, навязанного государством. Женщины и девочки в непропорционально большой степени страдают от принудительного труда.¹² Кроме того, часто встречаются ограничения на свободу объединения. Например, в свободе объединений часто отказывают некоторым категориям работников, таким как трудящиеся-мигранты и временные работники.

2.2 Определение темы исследования: Предприятия и опрашиваемые лица

2.2.1 Предприятия

Очень важно заранее определить тип и профиль предприятий, которые будут охвачены исследованием. Так, аттестация рабочих мест может охватывать все заинтересованные стороны в данном секторе экономической деятельности (например, строительный сектор) или определенный тип заинтересованных сторон в рамках сектора (например, микропредприятия и малые и средние предприятия [МСП] в строительном секторе). Аттестация рабочих мест может также охватывать все заинтересованные стороны, участвующие в одной и той же производственно-сбытовой цепочке (например, горнодобывающие предприятия, поставляющие сырье для строительных материалов строительным фирмам и архитектурным бюро). Следует также определить, будет ли исследование посвящено исключительно формальному сектору экономики, или же оно будет включать и виды деятельности, относящиеся к неформальному сектору. Поэтому на первом этапе необходимо определить сферу охвата изучаемого сектора экономической деятельности, а также тип (-ы) предприятий, учитываемый (-ых) в исследовании.

Тип предприятия обычно выделяется с помощью критерия размера. При оценке размера предприятия обычно учитываются два аспекта:

- численность работников предприятия (количество постоянных работников); и
- финансовая значимость предприятия (годовой оборот, остаточная балансовая стоимость основного капитала или уровень инвестирования).

Определение микропредприятий, МСП и крупных предприятий варьируется в зависимости от страны. Поскольку аттестация рабочих мест должна использоваться для разработки национальных планов действий, а не для сравнения между странами, следует использовать национальные категории. В некоторых странах категории предприятий соответствуют

11 МОТ, *Детский труд: Глобальные оценки 2020 года, тенденции и дальнейшие действия*, июнь 2021 года.

12 МОТ, *Глобальные оценки современного рабства, принудительного труда и вынужденных браков*, сентябрь 2022 года.

статистическим категориям, определенным национальными институтами по проведению обследований. В других они определены в законе или постановлении. В странах, где определение отсутствует, следует использовать статистические категории, применяемые МОТ.

2.2.2 Опрашиваемые лица

Для того чтобы оценить ситуацию с ОППТ на рабочем месте и решить проблемы всех заинтересованных сторон, участвующих в их реализации, в исследовании должны быть учтены все заинтересованные лица и заинтересованные стороны:

Работник

В данном исследовании под термином «работник» понимается любое лицо, нанятое третьей стороной для выполнения производственной деятельности, независимо от того, получает ли оно зарплату на предприятиях целевого сектора исследования. В этом определении термин «работник» охватывает целый ряд статусов (Мальдонадо 1998г.), включая:

- ▶ **Постоянный работник:** Это человек, который не является учеником и работает на работодателя более 12 месяцев непрерывно (даже если неполный рабочий день) за зарплату. Заработная плата не обязательно является фиксированной; она может быть основана на сдельной работе, эффективности, процентах и т. д. Контракт может иметь форму устного или письменного соглашения, выраженного в явном виде или иным образом, имеющего юридическую силу или без официального признания.
- ▶ **Временный, сезонный или рабочий со случайными заработками:** Это работник предприятия, который работает в течение короткого периода времени (менее 12 месяцев) и получает вознаграждение в обмен на оказанные услуги. Сезонные работники также имеют эпизодическую работу, включая тех, кто нанимается на короткий период времени для выполнения крупных заказов.
- ▶ **Неоплачиваемый осуществляющий уход родственник и лицо, осуществляющее уход, не являющееся членом семьи:** Неоплачиваемый осуществляющий уход родственник - это любой родственник владельца бизнеса (сын, племянник, двоюродный брат и т. д.), который работает на его предприятии, но теоретически не получает никакого вознаграждения. Обычно живет в той же семье и обеспечивается семьей владельца бизнеса. Это определение также может включать любого человека, не являющегося членом семьи, который работает без оплаты до 12 часов в неделю. Из этой категории исключаются лица, работающие на семейном предприятии, которые регулярно получают вознаграждение за свои услуги. В этом случае они попадают в категорию работников.
- ▶ **Ученик:** В эту категорию попадает любой человек, обучающийся профессии на предприятии.
- ▶ **Надомник(-ца):** Согласно Конвенции МОТ о надомном труде 1996 года (№ 177), надомник(-ца) выполняет работу (i) по месту его/ее жительства или в других помещениях по его/ее выбору, но не в производственных помещениях работодателя; (ii) за вознаграждение; (iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями.

Кроме того, в исследовании проводится различие между:

- ▶ «взрослые работники» - это работники в возрасте 18 лет и старше;
- ▶ «работающие дети», которые являются работниками в возрасте до 18 лет.

Исследование включает в себя две отдельные схемы индивидуальных полуструктурированных интервью для «взрослых работников» и «работающих детей». Такая методология была выбрана, чтобы отразить наличие прав ОППТ, относящихся к детскому труду, и, следовательно, необходимость проведения специального анализа условий труда детей. Кроме того, имеет смысл адаптировать формулировку вопроса для детей, как по этическим соображениям, так и для обеспечения его правильного понимания.

Работодатели

В данном обследовании под термином «работодатели» понимаются собственники средств производства, которые управляют собственным хозяйством и работают на себя, нанимая работников или другие категории работников.¹³ В данном опросе «работодатели» дифференцируются в зависимости от профиля предприятия, которое они возглавляют, включая критерии размера и степени неформальности предприятия (см. раздел 5.1.1 «Определение профилей предприятий»).

На предприятиях определенного размера лицо, отвечающее за вопросы управления персоналом (наем, контракт, заработная плата, график работы, отпуск, социальная защита и т.д.), часто не является руководителем предприятия. В этом случае интервьюер может проработать вопросник с руководителем предприятия, а затем встретиться с лицом, отвечающим за управление персоналом, чтобы уточнить недостающую информацию о предприятии и условиях занятости на нем.

Организации трудящихся

В зависимости от исследуемого сектора необходимо определить организацию(-ии) трудящихся, работающую(-ие) в этом секторе, независимо от того, являются ли трудящиеся ее членами. Кроме того, важно, чтобы среди опрашиваемых были как представители на национальном уровне (республиканское отделение), так и представители на местах (филиалы или местные отделения) от каждой организации трудящихся.

Организации работодателей

В зависимости от исследуемого сектора необходимо определить организацию(-ии) работодателей, работающую(-ие) в данном секторе, независимо от того, являются ли работодатели ее(их) членами. Как и в случае с организациями трудящихся, важно, чтобы респонденты опроса включали как представителей на национальном уровне, так и представителей на местах от каждой из этих организаций.

Трудовая инспекция

В зависимости от исследуемого сектора необходимо определить, какие инспекторы труда непосредственно занимаются целевым сектором. Даже если трудовая инспекция не проводит визитов в данный сектор, необходимо определить инспекторов труда, которые с наибольшей вероятностью будут принимать меры в данном секторе.

Консультанты

В качестве консультантов могут выступать самые разные заинтересованные стороны. Координаторы МОТ смогут предоставить местным консультантам информацию, необходимую для определения людей и выбора подсекторов и географических районов для проведения опроса. К числу других заинтересованных сторон относятся государственные органы, занимающиеся регулированием условий труда и здоровья работников (министерства труда и здравоохранения), государственные органы, отвечающие за конкретный сектор (министерство промышленности, министерство торговли и т. д.), местные органы власти, исследователи, представители неправительственных организаций (НПО) и т. д.

¹³ Данное определение не включает кредиторов и неактивных ассоциированных лиц, основная деятельность которых регулярно осуществляется за пределами предприятия.

2.3 Параметры оценки общих условий занятости и труда

Опрос позволяет проанализировать масштабы или параметры условий труда на рабочем месте. В этой связи важно отметить, что условия труда могут также свидетельствовать о потенциальных барьерах на пути повышения эффективности реализации ОППТ. Более того, некоторые аспекты условий труда, а именно наличие контракта и социальной защиты, также являются показателями степени неформальной занятости.¹⁴

1-ый параметр: трудовой договор

Наличие письменного договора, а также вид и срок трудового договора (временный/ бессрочный) часто имеют решающее значение для определения того, какие права были предоставлены работникам. Как правило, работники, нанятые на основании устного договора и/или на короткий временный период, имеют меньше прав, чем работники, заключившие письменный бессрочный договор.

Цели данного опроса заключаются в том, чтобы установить: 1) имеют ли работники целевого сектора договоры; 2) нанимаются ли они обычно на время или на постоянную основу; и 3) сильно ли различаются условия труда и ОППТ в зависимости от вида трудового договора. Для этого в вопросники для «работников» и «работодателей» включены соответствующие вопросы.

2-ой параметр: процедуры и критерии приема на работу

Процедуры и условия приема на работу часто имеют решающее значение для условий труда и занятости (например, находится ли работник в долговой кабале?). Это также представляет собой этап, на котором велика вероятность проявления дискриминации, например, по признаку пола, возраста, национальности, статуса мигранта или этнической принадлежности. В ходе секторального диагностического анализа необходимо установить следующее: 1) различаются ли типы и условия приема на работу в зависимости от профиля работника и вида деятельности; 2) свидетельствуют ли условия приема на работу о наличии дискриминационной практики или недобросовестных действий, а также о приеме на работу детей. Для этого в вопросниках предусмотрены соответствующие вопросы.

3-ий параметр: уровень заработной платы

Как правило, в рамках одного сектора заработная плата работников варьируется в зависимости от вида выполняемой работы, уровня квалификации, опыта и т. д. Целью данного опроса не является проведение детального анализа уровня заработной платы, характерного для изучаемого сектора. Две конкретные цели заключаются в следующем:

- 1. Определить уровень заработной платы опрашиваемых работников по отношению к средней заработной плате и, при необходимости, минимальной заработной плате на обследуемых предприятиях. Данная цель связана с возможным присутствием принудительного труда, о котором может свидетельствовать необычно низкая заработная плата.**
- 2. Выявление любых различий в уровнях оплаты труда за равноценный труд/ ответственность в зависимости от профиля работника. Эти различия могут свидетельствовать о дискриминации по признаку пола, возраста, национальности, миграционного статуса, инвалидности и т. д.**

4-ый параметр: рабочее время

В каждой стране рабочее время регулируется законодательными нормами. Данное

14 Таким образом, в вопросниках один вопрос может относиться к нескольким параметрам анализа.

исследование должно позволить установить, в какой степени работники целевого сектора заняты в режиме рабочего времени, превышающем действующие законодательные нормы (включая оплачиваемые/неоплачиваемые сверхурочные и добровольные/принудительные сверхурочные). Для этого в вопросники для работников и работодателей включены соответствующие вопросы. Поэтому ответы работников необходимо сравнить с действующим законодательством. Вопросы, касающиеся продолжительности рабочего дня, являются показателем детского труда и поэтому имеют значение для анализа ОППТ.

5-ый параметр: социальная защита работников¹⁵

Во многих развивающихся странах система социальной защиты ограничивается защитой работников крупных предприятий (государственных, иностранных) и специальными программами помощи для определенных групп населения. Эта защита основана на регулярных взносах, которые дают право на страхование в случае возникновения покрываемого риска. Однако эта система мало подходит для ММСП, использующих временных или сезонных работников.

Этот опрос позволит оценить степень социальной защиты, которой пользуются работники сектора; для этого в вопросниках предусмотрены соответствующие вопросы. Эти вопросы также важны для анализа БГТ, поскольку социальная защита является важным фактором профилактики профессиональных рисков и заболеваний, а также потому, что во многих странах доступ к некоторым профилактическим услугам (профессиональная гигиена, обучение БГТ) зависит от участия в системе социального обеспечения или напрямую управляется департаментами социального обеспечения.

2.4 Параметры оценки безопасности и гигиены труда (БГТ)ⁱ

Цель исследования состоит в оценке рисков БГТ на рабочем месте в исследуемом секторе для определения приоритетных направлений деятельности по разработке политики и программ, направленных на устранение выявленных недостатков. Оно призвано обеспечить лучшее понимание подверженности работников рискам; состояния здоровья работников; повторяемости, тяжести и последствий несчастных случаев на производстве; мер, принятых для улучшения условий труда и предотвращения несчастных случаев и заболеваний на производстве; существующего охвата социальной защиты от несчастных случаев и профессиональных заболеваний; и, наконец, ожиданий работодателей и работников в отношении БГТ. С этой целью опрос охватывает три основных параметра:¹⁶

1-ый параметр: диапазон рисков и частота несчастных случаев на производстве

Диапазон рисков сильно варьируется в зависимости от вида деятельности и рабочего места. Однако вредные или опасные условия труда можно встретить повсюду, даже если деятельность не является особо опасной. Можно выделить семь типов рисков:

- **Риски, связанные с безопасностью:** использование незащищенных станков, рабочего оборудования, работа на высоте, скользкие и неровные полы и т.д.;
- **Химический риск:** воздействие опасных жидкостей, твердых веществ, газов, пыли и дыма;
- **Риск ручной обработки:** поднимать, держать, опускать, толкать, тянуть, переносить или перемещать груз;

¹⁵ Речь идет о доступе к медицинскому обслуживанию, пособиям по болезни, несчастным случаям на производстве, безработице, пособиям по беременности и родам и пенсии по возрасту.

¹⁶ Эти параметры охватывают большинство вопросов, связанных с БГТ, за исключением аспектов, касающихся социального, физического и психологического благополучия работников, которые не рассматриваются в данном исследовании.

- ▶ **Физические и экологические риски:** пожары, электричество, радиация, вибрация/шум, плохое освещение или вентиляция, экстремальные температуры и т.д.;
- ▶ **Биологический риск:** инфекционные вещества, вирусы, бактерии, паразиты, насекомые, плесень, зараженные отходы, засорение и т.д.;
- ▶ **Эргономический риск:** плохо спроектированная техника, оборудование и инструменты, неподходящая поза на рабочем месте или плохо продуманные методы работы; и
- ▶ **Психосоциальный риск (стресс).**

Цель опроса заключается в выявлении рисков, которым подвергаются работники, частоты несчастных случаев и травм на производстве, а также в оценке их тяжести и последствий.¹⁷ В рамках исследования особое внимание уделяется условиям БГТ для детей, которые по закону достигли трудоспособного возраста, но не старше 18 лет, чтобы установить, заняты ли они на опасных работах, которые являются одной из наихудших форм детского труда. Государства-члены МОТ определяют характер и обстоятельства, которые делают работу «опасной» для детей. Поэтому определение «опасного вида работ» варьируется в зависимости от закона, применимого в каждой конкретной стране. Следует применять определение, действующее в исследуемой стране.

Эта информация будет получена путем сбора статистических данных по исследуемому сектору и с помощью вопросников. Поскольку профессиональные риски и заболевания сильно различаются в зависимости от вида деятельности, некоторые вопросы должны быть адаптированы к целевому сектору.

2-ой параметр: здоровье работников

Работа играет центральную роль в жизни человека, поскольку большинство работников проводят на своем рабочем месте не менее восьми часов в день, и, как следствие, рабочее место оказывает значительное влияние на здоровье работников. Постоянное воздействие пыли, газа, шума, вибрации и экстремальных температур, а также постоянные физические нагрузки и плохая осанка могут негативно сказаться на здоровье работников. Проблемы со здоровьем, которые могут быть связаны с условиями труда, включают аллергию, мышечные расстройства, сердечные заболевания, расстройства, связанные со стрессом, репродуктивные проблемы, нарушения слуха, респираторные заболевания и т. д.

Некоторые профессиональные заболевания были признаны уже много лет назад (МОТ 2010b). Однако бывает трудно определить причину заболевания, связанного с работой. В определенной степени это связано с тем, что трудно отделить непосредственно связанные с работой факторы от других факторов, таких как курение и употребление алкоголя.

Соответственно, целью опроса является не создание типологии профессиональных заболеваний, характерных для целевого сектора, а сбор информации о состоянии здоровья работников. Более конкретно, исследование направлено на следующее: 1) понять, как работники оценивают состояние своего здоровья; и 2) определить, считают ли работники, что их проблема (-ы) со здоровьем может (-ут) быть связана (-ы) с работой.

Информация, полученная от работников и работодателей, может быть дополнена обзором существующей литературы о состоянии здоровья работников в целевом секторе.

3-ий параметр: профилактика

Роль работников в политике профилактики БГТ: Работники и их представители сотрудничают

17 См. Приложение 1: Определение приоритетности рисков.

в выполнении обязательств работодателя в области безопасности и гигиены труда, а также имеют возможность интересоваться политикой профилактики БГТ. Работодатель должен консультировать их по всем аспектам безопасности и гигиены труда, связанным с их работой.

Обучение и информация: Обучение работников и предоставление информации о рисках и опасностях на рабочем месте, а также о существующих профилактических мерах и действующих нормативно-правовых положениях являются важнейшим условием формирования культуры профилактики. В этом отношении работодатели несут ответственность за обеспечение надлежащего информирования работников о любых опасностях, связанных с их работой/ рабочей средой, а также о любых мерах предосторожности, необходимых для предотвращения несчастных случаев и рисков для здоровья. Работодатели также должны обеспечить осведомленность работников о стандартах, руководствах и рекомендациях по предотвращению несчастных случаев и рисков для здоровья. Цель опроса - выяснить, как работодатели информируют и обучают своих работников о рисках и опасностях, связанных с их работой, и требуемых профилактических мерах, и, при необходимости, каким образом это реализуется. Эта информация собирается посредством вопросников.

Служба гигиены труда: Доступ к службе гигиены труда - еще один ключевой элемент профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также важнейшая услуга по обеспечению здоровья работников. В ходе исследования будет установлено, имеют ли работники доступ к службе гигиены труда. Эта информация будет собрана с помощью обзора литературы и вопросников.

Средства труда и организация рабочего места: Профессиональные риски и заболевания можно свести к минимуму или даже устранить, предприняв профилактические меры по безопасности и гигиене труда. Эти меры предполагают проведение работодателем активной профилактической политики, направленной на разработку и управление соответствующими методами работы и рабочими местами. Организовав рациональный административный и технический контроль, работодатель сможет устранить весь спектр рисков на рабочем месте, выявив все опасности, включая самые коварные, такие как ядовитые испарения, пыль, шум, жара и т. д.

При этом, поскольку риски присущи каждому рабочему месту, необходимо стремиться к их устранению, а не заставлять работников приспосабливаться к небезопасным условиям. Таким образом, все рабочие места должны быть оборудованы следующим образом:

- **Инфраструктура в области гигиены труда:** доступ к воде, питьевой воде, чистым туалетам, душевым (в случае грязной или загрязняющей работы и т.д.);
- **Соответствующие требованиям средства труда:** соответствующие и проверенные оборудование, материалы и т.д.;
- **Средства индивидуальной защиты (СИЗ):** маски, перчатки, каски, обувь, защитная одежда, защитные очки, средства защиты органов слуха и т.д.;
- **Аварийные принадлежности:** пожарная сигнализация, запасные выходы, огнетушители, электрические выключатели, шкафчик с лекарствами/аптечка;
- **Стеллаж для хранения инструментов;** и
- **Специальные меры/оборудование для конкретного рабочего места:** например, в строительном секторе: строительные леса, ограждения строительных площадок и т.д.

Цель опроса состоит в том, чтобы выявить все профилактические меры, принятые на рабочем месте для минимизации риска несчастных случаев и травм, с одной стороны, и все меры, принятые для улучшения здоровья и самочувствия работников, с другой стороны.

Выплаты в случае несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Как уже говорилось выше, социальная защита играет важную роль в профилактике

производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В этой связи вопросники содержат конкретные вопросы о страховом покрытии и пособиях, получаемых работниками, с которыми произошел несчастный случай на производстве или которые были вынуждены прекратить работу по состоянию здоровья в связи с профессиональным заболеванием. В вопросниках также содержатся вопросы, призванные улучшить понимание того, как работники, не имеющие страховки, справляются с потерей заработка в случае несчастного случая или болезни.

2.5 Параметры оценки свободы объединения и ведения коллективных переговоров

Право работников создавать организации и вступать в них по своему выбору является одним из основных прав. Согласно Конвенции о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы 1948 года (№ 87), работники и работодатели имеют право без какого бы то ни было различия создавать организации, управлять ими и вступать в них. Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98) способствует защите трудящихся от актов дискриминации и вмешательства, а также содействует добровольному заключению соглашений. Одна из основных целей исследования - лучше понять роль и присутствие профсоюзов на предприятиях, а также определить, ведутся ли коллективные переговоры и в какой степени. Для этого в исследовании уделяется внимание двум основным параметрам:

1-ый параметр: Свобода объединений

Цель исследования - выяснить, имеют ли работники право на организацию, а также уровень объединения в профсоюзы на предприятиях. Эта информация будет собрана с помощью вопросников и полуструктурированных интервью с представителями организаций работников и работодателей.

2-ой параметр: коллективные переговоры

Цель исследования - выявить и понять важность трудовых споров и ведение коллективных переговоров (формальных и неформальных) в секторе. Это включает определение основных источников конфликтов (заработная плата, продолжительность рабочего дня, безопасность и гигиена труда, отпуска, организация труда и т. д.), а также распространенность, охват и характер согласованных договоренностей.

2.6 Параметры оценки принудительного или обязательного труда

Принудительный труд - это всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Показателями, используемыми для определения принудительного или обязательного труда, могут быть любые средства, применяемые для принуждения человека к выполнению работы или службы, включая насилие, уголовное наказание и различные формы прямого или косвенного принуждения без его/ее согласия. Принудительный труд принимает различные формы и обличья. Следующие показатели представляют собой наиболее распространенные признаки или «подсказки», указывающие на возможное существование случаев принудительного труда (МОТ 2012).

Показатели, связанные с принудительным трудом:

- Злоупотребление беззащитным положением
- Обман или ложная информация о характере работы и условиях найма
- Ограничение передвижения/удержание
- Изоляция
- Физическое и сексуальное насилие на рабочем месте
- Негуманные условия труда и жизни
- Запугивание и угрозы
- Конфискация или удержание документов, удостоверяющих личность
- Удержание заработной платы
- Долговая кабала
- Чрезмерная продолжительность рабочего дня

Принудительный труд - это один из самых сложных вопросов для решения в силу моральных и правовых аспектов этого явления. В данном случае исследование направлено на выявление, при необходимости, любых признаков принудительного труда в деятельности предприятия (опросы руководителей предприятий) и любых случаев использования принудительного труда (опросы работников). Несмотря на то, что вопросники позволяют получить определенную информацию, основная часть информации будет собрана в ходе полуструктурированных интервью, поскольку они позволяют интервьюерам «обойти» прямые вопросы и обратиться к другим респондентам, включая представителей неправительственных организаций, правительства, профсоюзов и экспертов. Учитывая сложность исследования этой темы, реальная цель опроса заключается в том, чтобы предупредить все заинтересованные стороны, которые могут принять меры в случае принудительного труда.

2.7 Параметры оценки равенства и дискриминации

Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 года (№ 100) касается права трудящегося в качестве юридического лица, независимо от пола, права на равное вознаграждение и обязательства государства обеспечить применение закона о равной оплате труда на национальном уровне. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111) запрещает все формы дискриминации в области труда по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения и включает обязательство содействовать равенству возможностей и обращения в области труда и занятий.

Помимо оснований для дискриминации, запрещенных основополагающими конвенциями №100 и №111, отраслевой диагностический анализ также включает другие причины дискриминации, которые не охвачены ОППТ, но запрещены другими международными конвенциями. К ним относятся инвалидность, статус мигранта и вирус иммунодефицита человека (ВИЧ)/синдром приобретённого иммунодефицита (СПИД).

Аттестация рабочих мест направлена на установление того, сталкиваются ли в целевом секторе определенные лица или группы с различиями в обращении или становятся жертвами отчуждения по причине личных характеристик, относящихся к одному или нескольким запрещенным основаниям для дискриминации (раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальное или социальное происхождение, инвалидность, статус мигранта и статус ВИЧ/СПИД-инфицированного). Различия в обращении могут касаться всех условий труда и занятости.

С целью выявления дискриминационной практики можно сравнить ситуацию между различными типами работников, разбив результаты опроса по профилю работников (см. раздел 5.1.2 «Профиль работника»). Кроме того, в вопросниках содержатся вопросы, которые касаются именно дискриминационной практики. Наряду с этим, полуструктурированные интервью дополняют процесс и предоставят аналитические элементы для выявления и описания возможной дискриминационной практики.

2.8 Параметры оценки детского труда

Согласно Конвенции о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года (№ 138), минимальный возраст для приема на работу должен быть не ниже возраста окончания обязательного образования и ни в коем случае не меньше 15 лет (с отступлением для развивающихся стран, которые могут установить минимальный возраст на уровне 14 лет на переходный период).

Однако Конвенция разрешает детям в возрасте от 13 (или 12) до 15 (или 14) лет заниматься «легкой работой». Конвенция определяет «легкую работу» как работу, которая не кажется вредной для их здоровья или развития; и не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

Конвенция также устанавливает минимальный возраст в 18 лет (16 лет при определенных условиях) для участия в видах «опасного труда», под которым понимается любая деятельность, способная поставить под угрозу здоровье, безопасность или нравственность ребенка. К ним относятся, в частности, работа, подвергающая детей физическому, психологическому или сексуальному насилию; работа под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве; работа, связанная с опасной техникой, оборудованием или инструментами, а также с перемещением или переноской тяжелых грузов; работа, подвергающая детей воздействию опасных веществ, агентов или процессов, или условиям температуры, шума или вибрации, которые вредят их здоровью; работа, выполняемая в особо тяжелых условиях, например, в течение длительного времени или в ночное время, или работа, при которой ребенок незаконно удерживается на территории работодателя (МОТ 2005, стр. 141).

Конвенция № 138, тем не менее, предоставляет государствам-членам определенную гибкость в регулировании детского труда. Например, Конвенция предусматривает, что перечень «опасных работ», запрещенных для работников моложе 18 лет, и понятие «легкая работа» должны быть определены на национальном уровне государствами-участниками на основе трехсторонних консультаций. Это может быть сделано с помощью законодательства и/или нормативных актов, которые должны быть опубликованы. Государства-участники могут также принять решение об исключении из сферы действия Конвенции определенных категорий детского труда, таких как работа в семье, ученичество или работа в определенных секторах.

► **Таблица 2. Установленный законом возраст для начала трудовой деятельности в соответствии с Конвенцией о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года (№ 138)**

	Минимальный возраст, с которого детям разрешается работать	Возможные исключения для развивающихся стран
Опасная работа	18 (16 при определенных условиях)	18 (16 при определенных условиях)
Базовый минимальный возраст	15	14
Легкая работа	13-15	12-14

В контексте работающих детей «детский труд, который необходимо упразднить» является подкатегорией. Соответствующие факторы включают возраст ребенка, тип и условия работы, а также влияние работы на ребенка - все это определяет, следует ли рассматривать работу как детский труд, подлежащий упразднению (МОТ 2005, стр. 141). Некоторые виды работ всегда считаются «детским трудом, который необходимо упразднить», например, любые из наихудших форм детского труда, включая коммерческую сексуальную эксплуатацию детей, их использование в вооруженных конфликтах, вовлечение в торговлю наркотиками, торговлю детьми и долговую кабалу. К наихудшим формам детского труда также относится «опасный труд», если он классифицируется как таковой на национальном уровне после трехсторонних консультаций. При определении того, является ли та или иная деятельность «опасной работой», необходимо учитывать не только характер работы, но и условия, в которых она выполняется (там же, стр. 137-138). Наихудшие формы детского труда, отличные от опасного труда, требуют особых рассуждений и инструментов, поэтому они не входят в сферу применения данного Руководства.

Важно учитывать национальное законодательство о детском труде, в частности минимальный возраст и правила, регулирующие работу, относящуюся к категории «опасной». Это имеет значение как с точки зрения адаптации вопросников, так и для контекстуализации анализа.

В данном случае аттестация рабочих мест направлена на следующее: 1) выявить возможное присутствие работающих детей в целевом секторе; 2) оценить условия труда детей в секторе, чтобы определить, есть ли среди них дети, занятые «детским трудом, который необходимо упразднить»; и 3) зафиксировать возможные случаи серьезных нарушений (наихудшие формы детского труда, в частности опасный труд и принудительный труд). Для этого в вопросниках содержатся соответствующие вопросы. Данные, собранные с помощью вопросников, будут дополнены полуструктурированными интервью.



3

**Подготовка к
исследованию**

Подготовка к проведению исследования включает в себя следующее:

1. Составление перечня существующей информации по выбранному сектору;
2. Проведение поискового полевого исследования для определения области (-ей) исследования, специалистов и заинтересованных сторон, с которыми необходимо провести интервью;
3. Адаптация инструментов исследования (вопросники и руководство по проведению полуструктурированных интервью); и
4. Подбор и обучение исследовательского персонала.

Первые три элемента являются частью поискового исследования, после чего консультант составляет предварительный отчет для утверждения МОТ. После его утверждения консультант подбирает и обучает исследовательский персонал.

3.1 Поисковое исследование

Поисковое исследование преследует четыре цели:

1. Определить один или несколько подсекторов, в которых реализация ОППТ является наиболее сложной;
2. Выбрать подсекторы, категории работников и места проведения исследования;
3. Определить институциональные заинтересованные стороны, с которыми необходимо сотрудничать, и консультантов; и
4. Приспособить инструменты исследования (вопросники и руководство по проведению полуструктурированных интервью) к сектору и национальному контексту.

Данный этап исследования включает в себя:

- Изучение существующей информации, в частности, законодательной базы, которая необходима для адаптации вопросников к соответствующему сектору;
- Зондирующие интервью (полуструктурированные интервью с экспертами и консультантами) и изыскательные поездки на места, выбранные для исследования;
- Пересмотр и тестирование вопросников и руководств для полуструктурированных интервью; и
- Подготовка предварительного отчета.

3.1.1 Инвентаризация существующей информации

Инвентаризация существующей информации включает сбор четырех типов данных:

1. Существующие статистические данные;
2. Законодательная и нормативная база, применимая к целевому сектору;
3. Публикации, отчеты и другие документы об условиях труда, ОППТ, включая БГТ, в целевом секторе; и
4. Прошлые, текущие или будущие исследования, политика и программы, имеющие отношение к исследованию.

Статистические данные

В таблице 3 перечислены показатели, которые необходимо предоставить для целевого сектора. Этот список является ориентировочным, и не все показатели могут быть доступны. Список не

► Таблица 3. Перечень показателей (количественные данные)

Область анализа	Номер показателя	Количественный показатель
Характеристика сектора	1	Количество предприятий в целевом секторе
	2	Конфигурация сектора по подсекторам
	3	Национальное географическое распределение предприятий в секторе
	4	Процент предприятий сектора, входящих в международную производственно-сбытовую цепочку (если это имеет значение для целей исследования)
	5	Процент предприятий в формальном секторе экономики (если это имеет значение для целей исследования)
Условия трудоустройства	6	Индекс заработной платы по секторам
	7	Доля работников, имеющих (базовое) социальное обеспечение
	8	Доля работодателей, предоставляющих своим работникам социальное страхование
БГТ	9	Количество и виды несчастных случаев на производстве и производственного травматизма со смертельным исходом
	10	Количество и виды несчастных случаев на производстве и производственного травматизма без смертельного исхода
	11	Доля несчастных случаев на производстве и производственного травматизма со смертельным исходом
	12	Потеря времени в связи с несчастными случаями на производстве или производственными травмами
	13	Уровень охвата страхованием от профессиональных рисков
Другие ОППТ	14	Число детей, вовлеченных в детский труд и занятых на опасных работах
	15	Число жертв принудительного труда
	16	Количество профсоюзов в секторе
	17	Уровень профсоюзного движения в секторе
Трудовая инспекция	18	Количество предприятий, куда за последние три года был совершен как минимум один инспекционный визит
	19	Количество предприятий, куда был совершен повторный инспекционный визит

является исчерпывающим и может быть адаптирован с учетом имеющихся национальных данных. При сборе данных консультанты смогут воспользоваться следующими ресурсами:

- Переписи населения и опросы домохозяйств, проводимые национальными статистическими управлениями;
- Статистика соответствующих министерств (здравоохранения, труда и т.д.);
- Реестры торговых палат;
- Документы и статистические данные Трудовой инспекции; и
- Реестры учреждений социального обеспечения и Министерства здравоохранения.

При наличии нескольких возможных источников данных показателей важно определить различные источники (трудовая инспекция, социальное обеспечение и т. д.) и сравнить их, учитывая, что эти системы, как правило, не охватывают неформальный сектор экономики.

Нормативно-правовая база, применимая к предприятиям целевого сектора

Консультанты должны будут определить все законы и нормативные акты, применимые к предприятиям целевого сектора в отношении следующего:

- Различия между формальным и неформальным сектором экономики;
- Условия труда: установленное законом рабочее время, отпуск, минимальная заработная плата, тип договора, социальная защита;
- Безопасность и гигиена труда: стандарты и требования БГТ существенно различаются в зависимости от вида деятельности, рабочего места и типа предприятия;
- Свобода объединений и ведение коллективных переговоров;
- Детский труд;
- Принудительный труд; и
- Дискриминация.

Используя свод законов и нормативных актов, местные консультанты должны будут составить перечень основных прав и обязанностей работодателей и работников в отношении условий труда, БГТ и других ОППТ. Для этого местным консультантам следует ограничить перечень аспектами, прямо охватываемыми данным исследованием.

Имеющаяся литература

Кроме того, местным консультантам необходимо будет сопоставить имеющуюся в их странах литературу (комментарии Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций к основополагающим конвенциям),¹⁸ правительственные отчеты, комментарии неправительственных организаций, международных организаций и т.д.) по целевому сектору, и в частности по ММСП, по характеристикам сектора, включая:

- Условия труда;
- Безопасность и гигиена труда;
- Свобода объединений и ведение коллективных переговоров;
- Детский труд;
- Принудительный труд;
- Дискриминация.

18 Доступно в: NORMLEX: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11000:0::NO>.

Правительственные исследования, политика и программы, связанные с исследованием

Точно так же в их обязанности входит получение информации о прошлых, текущих или будущих исследованиях, политике и программах, имеющих отношение к исследованию.

3.1.2 Интервью и ознакомительные выезды на места

Интервью и ознакомительные выезды на места преследуют две основные цели. Во-первых, изучить актуальность тем и вопросов, определенных до начала исследования, внести в них изменения и дополнения, если это необходимо. Поэтому ожидается, что эксперты и контактные лица, с которыми интервьюеры проводят полуструктурированные интервью и свободные неформальные обсуждения, помогут дополнить и скорректировать протокол проведения опроса. Во-вторых, интервью дают возможность выявить потенциальные места проведения опроса и оценить их доступность и целесообразность, что позволит сделать окончательный выбор мест проведения опроса.

3.1.3 Выбор одного или нескольких подсекторов и мест проведения опроса

В данном случае работа заключается в определении подсектора и одного или нескольких географических районов, где риски БГТ могут считаться особенно высокими, и где реализация других ОППТ, скорее всего, окажется под вопросом. Регион исследования не должен быть репрезентативным для сектора в целом или для страны.

Данный сектор экономики может включать в себя множество подсекторов, в которых могут быть представлены различные БГТ и другие связанные с ОППТ ситуации и проблемы с разной степенью значимости. Например, строительная отрасль - это сектор, включающий в себя предприятия по строительству сооружений, отделочные предприятия, предприятия по производству строительных материалов и консалтинговые фирмы. Помимо этого, некоторые предприятия специализируются на строительстве индивидуальных домов или многоквартирных домов, в то время как другие занимаются промышленными проектами или общественными работами. В каждом типе предприятий могут быть различные профили работы, поэтому важно определить такие различия. Первоначальный обзор сектора должен позволить определить количество и размер предприятий, среднюю численность трудовых ресурсов, перечень видов занятости в секторе, а также области, в которых сосредоточена их деятельность.

Различия могут быть связаны с профессией и характером работы, типом предприятия (в частности, статусом и размером) или профилем работников (граждане страны/мигранты, мужчины/женщины, взрослые/дети, квалифицированный/неквалифицированный труд и временные/постоянные работники). В таких секторах, как строительство и туризм, циклические или сезонные колебания могут оказывать непосредственное влияние на процедуры найма, заработную плату и количество рабочих мест в секторе. Эти факторы могут повлиять на условия труда, выполнение стандартов БГТ и других конвенций ОППТ. Географическая удаленность от учреждений, органов государственной власти и организаций гражданского общества также может привести к заметным различиям.

Таким образом, подход заключается в том, чтобы определить в рамках сектора один или несколько подсекторов в качестве фокуса аттестации рабочих мест, чтобы избежать разброса (множество подсекторов, но слишком мало исследований для каждого из них) и слишком общих результатов (поскольку целью оценки является разработка совместных стратегий вмешательства для решения проблем, которые были подняты).

Консультанты должны использовать имеющиеся данные, касающиеся структуры сектора, включая количество и размер компаний и их географическое распределение, различные виды

работ, доступные в секторе, относительный размер формального/неформального сектора экономики (если это имеет отношение к исследованию), типы занятости (постоянная, временная, сезонная и т. д.) и профили работников (пол, возраст, национальность и т. д.). Для получения цифровых данных консультанты могут использовать имеющиеся статистические данные. Если точное количество предприятий неизвестно, следует использовать имеющиеся данные для оценки их количества и распределения по размерам и географическим районам. Для перечня видов деятельности консультант может использовать национальную систему классификации отраслей и предприятий.

На подготовительном этапе консультанту необходимо проверить возможность/целесообразность получения доступа к рабочим местам. Это подразумевает рассмотрение таких вопросов, как безопасность и логистика (расстояние, транспортные средства и т. д.), а также готовность потенциальных респондентов принять участие в исследовании.

После определения сектора консультант должен выбрать место проведения исследования. Рекомендуется выбрать географический район, где ставки с точки зрения БГТ и других ОППТ наиболее высоки и куда имеется доступ для исследовательской группы.

3.1.4 Определение респондентов на уровне учреждений и отдельных респондентов

До начала работы на местах местным консультантам необходимо найти и встретиться с контактными лицами, включая сотрудников МОТ, исследователей, представителей работников и работодателей и других заинтересованных сторон, которые занимаются или могут быть осведомлены о проблемах сектора.

Помимо этого, для каждой из категорий опрошенных должен быть составлен список контактов. Этот список призван облегчить работу на местах, но он не является окончательным. Его необходимо будет дополнять и корректировать в ходе проведения опроса и по мере появления возможностей для проведения интервью.

3.1.5 Пересмотр и тестирование вопросников и схем для проведения полуструктурированных интервью

Для того чтобы вопросники и полуструктурированные интервью были актуальными, они должны быть адаптированы к национальному контексту и изучаемому сектору.

С этой целью вопросники содержат модульные элементы. Местные консультанты отвечают за внесение необходимых изменений после проведения поискового исследования. Это включает в себя адаптацию задач, рисков и классификаций профессиональных заболеваний к целевому сектору бизнеса, а также использование конкретных названий администраций и других национальных организаций, а не общих терминов.

После адаптации вопросников консультант тестирует их как минимум на десяти людях из двух разных единиц измерения, предпочтительно отобранных из целевой аудитории опроса.

По завершении этапа тестирования консультант может предложить исключить или изменить формулировку некоторых вопросов либо потому, что их неудобно задавать (так называемые деликатные темы), либо потому, что в ходе тестирования они продемонстрировали свою бессмысленность или неуместность (поисковое исследование). Аналогичным образом можно добавить дополнительные вопросы, если они оправданы полученными наработками, например, вопросы, которые оказались важными в ходе поискового исследования.

Такие адаптации и корректировки вопросников не должны приводить к изменению их структуры и содержания (модулей); например, нельзя добавлять какой-либо модуль. Если какая-либо тема не затрагивается в вопроснике, но считается необходимой, она должна быть включена в

полуструктурированные интервью.

3.1.6 Составление предварительного отчета

По окончании ознакомительного этапа консультант составляет предварительный отчет, в котором представлены выбранный (-ые) подсектор(ы) бизнеса; конкретные вопросы, которые будут изучаться в ходе диагностического анализа; места проведения опроса; выбранный метод отбора участников опроса; доработанные вопросники и схемы проведения интервью. Предварительный отчет будет представлен в МОТ для проверки.

3.2 Подбор и обучение научных сотрудников

Для проведения аттестации рабочих мест рекомендуется, чтобы в состав национальных групп входили два местных консультанта и не менее четырех интервьюеров для проведения анкетирования, учитывая количество необходимых вопросников и полуструктурированных интервью. Местные консультанты будут отвечать за составление технического задания для своих интервьюеров. В целях обеспечения бесперебойного проведения опроса рекомендуется, чтобы интервьюеры отвечали как минимум следующим четырем критериям:

- 1. Надежный практический опыт проведения полуструктурированных интервью (индивидуальных и групповых) и качественного анализа данных;**
- 2. Предыдущий опыт проведения анкетирования и обработки данных (для получения описательной статистики);**
- 3. Владение основными региональными/местными языками; и**
- 4. Знания в области социальных, экономических и/или статистических наук.**

Используемая методология и важность качественного аспекта исследования требуют, чтобы местные консультанты сами проводили индивидуальные полуструктурированные интервью и групповые интервью.

К тому же важно, чтобы в состав группы входили люди, обладающие специальными навыками ввода, обработки и использования данных, полученных из вопросников, для создания соответствующих инструментов анализа (таблица с одноуровневой адресацией, перекрестная таблица, сводная таблица и т. д.). В рамках данного исследования местные консультанты проходят пятидневный курс обучения, цель которого - научить их следующему:

- ▶ Получить базовые знания по вопросам, охватываемым аттестацией рабочих мест (БГТ и другие ОППТ);
- ▶ Понять методологию диагностического анализа;
- ▶ Проводить анкетирование;
- ▶ Проведение полуструктурированных интервью; и
- ▶ Представить и проанализировать собранную информацию.

Консультанты получают от МОТ необходимые справочные документы, относящиеся к исследованию. В дальнейшем местные консультанты отвечают за 1) организацию обучения своих интервьюеров проведению анкетирования (для этого предоставляется Пособие по проведению анкетирования (ППА); и 2) ввод и обработку данных (при необходимости, с привлечением сторонних операторов ввода данных).

MOT рекомендуется направлять консультантам и интервьюерам рекомендательные письма, в которых указывается цель исследования и его содержание (опросы, сопоставление вторичных источников). Рекомендательное письмо необходимо для облегчения доступа к респондентам, особенно на предприятиях.

Кроме того, для облегчения доступа на места рекомендуется пригласить одного или нескольких представителей национальных/региональных административных органов на день обучения интервьюеров.

3.3 Этика в научных исследованиях¹⁹

Этические рекомендации в этом разделе были взяты и адаптированы из Международной программы MOT по искоренению детского труда (Программа МПИДТ) (МПИДТ 2005, стр. 186-198) и готовящихся к изданию этических принципов MOT для проведения исследований по детскому и принудительному труду. Они не призваны заменить этические нормы, регулирующие определенные конкретные условия, в частности, гендерные и социальные взаимоотношения. Таким образом, приведенные ниже этические соображения служат лишь руководством для консультанта и интервьюеров при принятии решений.

Изучение детского и принудительного труда сопряжено с рядом особых методологических и этических трудностей, связанных с деликатностью темы и возможным отношением к ней участников исследования или тех, кто их «контролирует» (в случае детского труда - работодатель). Может возникнуть значительное недоверие и нежелание говорить. В ППА и Руководстве по проведению полуструктурированных интервью содержатся рекомендации и этические соображения, которые следует учитывать при заполнении анкет и проведении полуструктурированных интервью.

Согласно этическим правилам, в случае если консультант или интервьюер обнаружит или заподозрит, что ребенок, принявший участие в исследовании, занят в сфере детского труда, они должны предложить ребенку перенаправление в соответствующие службы или к лицам, уполномоченным оказывать помощь детям, если ребенок подвергается эксплуатации со стороны третьей стороны (интервьюеры должны отчитываться перед консультантом, проводящим исследование). Однако детей никогда не следует перенаправлять без их согласия, за исключением случаев, когда несопровождаемые дети могут подвергаться риску причинения им вреда. Если речь идет о взрослых, то варианты перенаправления предлагаются, когда человеку угрожает непосредственная опасность или он просит о срочной помощи, однако исследователи должны всегда консультироваться с участниками, прежде чем обращаться в учреждения, куда перенаправляют. Если участник отказывается от помощи, исследователь должен предоставить ему письменную информацию о перенаправлении в удобном для восприятия формате, чтобы человек мог воспользоваться ею в дальнейшем. Необходимо принять все возможные меры предосторожности, чтобы не навредить участникам исследования. Перед началом работ на местах следует составить список служб, к которым можно обратиться за помощью при перенаправлении, разработать простые в исполнении процедуры перенаправления для обращения за помощью и обучить интервьюеров тому, как пользоваться этими процедурами. На практике, очевидно, все не так просто: бывает, что представители власти говорят консультантам, что они не должны упоминать или даже обсуждать такие явления, как детская проституция.

Несмотря на то, что трудности и риски должны быть тщательно продуманы, важно не отступать от темы детского или принудительного труда; независимо от результатов диагностического анализа, он также дает возможность для более общей информационно-разъяснительной работы в этой области.

¹⁹ MOT (готовится к изданию). Этические принципы исследования детского труда; Этические принципы исследования принудительного труда.

3.3.1 Перед опросом

Важно осознавать риски, связанные с проведением исследования, особенно для респондентов-работников, чьи работодатели могут негативно отнестись к факту их участия. Поэтому перед началом интервью и других мероприятий, связанных с опросом, консультантам необходимо убедиться, что участие в опросе не представляет риска для респондентов. В связи с этим необходимо запросить мнение и согласие соответствующих лиц.

Информированное согласие

«Информированное согласие» - неотъемлемая часть исследования. Иногда исследователи вынуждены скрывать некоторые аспекты исследования от работодателей, чтобы те не пытались помешать работнику принять участие в исследовании. Тем не менее, работники, которые принимают участие в опросе, имеют право быть проинформированными о практических последствиях и ожидаемых результатах исследования.

Кроме того, респонденты должны получить информацию о личности и контактных данных исследовательского института, консультанта и других ключевых партнеров исследования, чтобы они могли задать дополнительные вопросы.

Не менее важно, чтобы респонденты, включая детей, понимали, что они имеют право отказаться от участия в исследовании и что у них есть право на прекращение участия, которым они могут воспользоваться в любое время в ходе проведения исследования. В случае с детьми они могут быть слишком малы для того, чтобы дать юридически значимое согласие, поэтому необходимо заручиться их готовностью участвовать, в то время как согласие родителей должно быть запрошено. Кроме того, должен использоваться язык, учитывающий возрастные особенности.

3.3.2 Во время проведения опроса

Язык и логическое рассуждение

Исследователи должны учитывать, что технических терминов, аббревиатур и абстрактных понятий нет в словарном запасе большинства респондентов. Подход должен быть гибким, а язык - понятным; необходимо проявлять терпение и готовность понять местный контекст.

Вопрос доверия

Качество результатов зависит от установления хороших отношений между респондентами и исследователями. Сбор достоверной информации по деликатным вопросам требует соблюдения таких важных моментов, как доверие, терпение и достаточное количество времени.

По возможности глубинные интервью должны проводиться в нейтральном месте, где респонденты чувствуют себя комфортно и безопасно. Поэтому исследователям необходимо попросить респондентов назвать место, которое, по их мнению, наиболее подходит для проведения интервью. Вот несколько основных правил и принципов, которыми следует руководствоваться при проведении интервью:

- ✓ Убедиться, что интервью проводится в безопасной, нейтральной обстановке, где респонденты могут говорить свободно, не опасаясь быть наказанными каким-либо образом.
- ✓ Уделить время для подробного объяснения основных идей и плана исследования, включая цель, методы и ожидаемые результаты.

- ✓ Проследить, чтобы никто из третьих лиц не вмешивался, когда человек хочет поговорить на определенные темы наедине; предоставить ребенку возможность самому принять решение об условиях и месте проведения интервью.
- ✓ Четко указать имена и контактные данные консультанта, исследовательских институтов и других участников проекта, чтобы люди могли впоследствии связаться с ними при необходимости.
- ✓ Избегать технических терминов, сокращений и абстрактных понятий - использовать местный язык и доступную линию аргументации, соответствующую местному контексту.
- ✓ Уважать право человека не говорить на деликатные темы.
- ✓ Принимать во внимание вопросы и проблемы, поднятые человеком, даже если они не соответствуют целям исследования.

3.3.3 После проведения исследования

Право на неприкосновенность частной жизни

На информацию, собранную консультантами, распространяются правила конфиденциальности. Анонимность должна быть гарантирована путем сохранения имен и некоторых категорий личной информации отдельно от данных, и этот процесс должен быть объяснен респондентам, участвующим в исследовании. Если не оговорено иное, лица, не входящие в исследовательскую группу, могут получить доступ к информации только с согласия респондента. Единственным основанием, позволяющим исследователям не соблюдать требование секретности информации, является наличие опасных условий, которым могут быть подвергнуты люди.

Распространение результатов исследований

Сообщая о результатах исследования, необходимо следить за тем, чтобы не подвергать респондентов, особенно детей, какому-либо риску. Несмотря на то, что тематические исследования и фотографии являются прекрасными инструментами для донесения информации до определенной группы читателей, исследователи несут этическую ответственность за то, чтобы затронутые лица не подвергались репрессиям. Прежде чем использовать их фотографии или их примеры, необходимо получить согласие каждого человека, а исследователь и респонденты должны договориться об использовании псевдонимов.

Часто бывает трудно поделиться результатами с респондентами в силу языкового барьера, неграмотности и ограниченного доступа. Однако польза для участников, помимо самих результатов исследования, такова, что следует попытаться включить обмен результатами в общий план исследования и приложить все усилия для публикации результатов в доступной форме, т. е. в письменном виде или с помощью иллюстраций.



4

**Проведение
исследования на
местах**

Исследование на местах включает в себя следующее:

- Раздача вопросников работодателям и взрослым работникам;
- Проведение индивидуальных полуструктурированных интервью с работодателями, взрослыми работниками, работающими детьми, представителями профсоюзов, представителями организаций работодателей, трудовыми инспекторами и другими контактными лицами, работающими в целевом секторе; и
- Проведение групповых интервью с работодателями и взрослыми работниками.

В таблице 4 показано количество опросов по каждому вопроснику и полуструктурированных интервью для данного сектора.

► **Таблица 4. Сбор данных для сектора экономической деятельности**

	Вопросники	Индивидуальные полуструктурированные интервью	Групповые интервью
Количество опросов работодателей	Не менее 40 (Один вопросник работодателя на одно предприятие)	Не менее семи	1
Количество опросов работников	Не менее 100 (не более трех работников одного предприятия)	Не менее 15	1
Организации трудящихся		1	1
Организации работодателей		1	
Трудовая инспекция		Не менее 1	
Другие контактные лица (министерства, НПО и другие заинтересованные стороны)		Не менее 2	

4.1 Оценка на основе анкетирования

Вопросники предоставляют стандартизированную информацию. Стандартизированная информация, полученная с помощью вопросников, позволяет:

- Выделить любые связи между различными данными (например, частота несчастных случаев на производстве и размер предприятия);
- Провести различие между профилями предприятий или подгруппами и/или работниками в отношении условий безопасности/небезопасности на рабочем месте; ситуации с угрозой здоровью на рабочем месте; и ситуации в отношении других ОППТ (подробнее см. раздел 5.1 и последующие); и
- Определить масштабы проблем ОППТ, которые могут быть использованы для разработки совместной стратегии вмешательства для их решения (секторы, профили предприятий, профили уязвимых работников, особо серьезные проблемы, особые случаи и т.д.).

4.1.1 Отбор респондентов для анкетирования

В данном разделе представлены стратегии и критерии отбора респондентов для анкетирования. В отличие от количественного исследования, выборка респондентов в данном случае не может претендовать на репрезентативность соответствующих групп населения, т.е. всех работодателей и работников предприятий целевого сектора.

Для получения точных качественных статистических результатов выборка должна, насколько это возможно, учитывать весь диапазон ситуаций в рамках одной и той же популяции. Существует несколько стратегий отбора респондентов для исследования, а именно для качественного исследования.²⁰ При проведении опроса важно принять стратегию, которая позволит охватить максимально широкий диапазон профилей работодателей и работников и связать положение работников (информация, полученная с помощью вопросников для работников) с профилем предприятий, на которых эти работники заняты (информация, полученная с помощью вопросников для работодателей).

Для учета гендерного аспекта необходимо обеспечить участие женщин-работников и работодателей в отборе респондентов.

Для этого необходимо разработать отдельные стратегии для отбора работодателей и отбора работников.

Отбор работодателей

Как упоминалось выше, в данном исследовании профили «работодателей» сопоставляются с профилями предприятий, которыми они руководят. Таким образом, для каждого исследуемого сектора выборка работодателей должна содержать все профили предприятий в секторе экономики, охватываемом исследованием (см. раздел 5.1.1. «Определение профилей предприятий»). Предварительное изучение сектора экономики позволит местным консультантам составить перечень различных профилей предприятий, представленных в данном секторе. На основе этой информации консультант отбирает работодателей для опроса.

Например, если строительный сектор состоит из малых предприятий формального сектора и средних и крупных предприятий формального сектора, то выборка работодателей для опроса должна включать работодателей из микропредприятий неформального сектора, малых предприятий формального сектора и средних и крупных предприятий формального сектора.

Из выборки исключаются:

- ▶ Работодатели с предприятий, деятельность которых не соответствует деятельности сектора экономики, географического района или типа предприятия, выбранного для исследования; и
- ▶ Работники, даже если они выполняют функции руководства, надзора и/или управления персоналом.

В отношении вопросов, связанных с прошлыми событиями (аварии, переговоры и т.д.), было решено отобрать предприятия, функционирующие не менее одного года (регулярная деятельность).

Отбор работников

При отборе работников консультанты, по возможности, будут отдавать предпочтение работникам с предприятий, с работодателем которых они уже «консультировались». Цель состоит в том, чтобы накопить критическую массу информации для установления взаимосвязи

20 Основные стратегии отбора респондентов: максимизация информации (отбор людей, которым есть что рассказать); максимизация разнообразия (поиск разных случаев); контрпример (поиск случаев, противоречащих гипотезе, чтобы опровергнуть гипотезу); выбор случая из предыдущего (респондент направляет вас к следующему); типичный случай; случайный выбор (выбор первого попавшегося человека, рекомендованный по прибытии на место).

между профилем предприятия и условиями ОППТ, включая БГТ.

Обращаясь к работникам предприятий, работодатель которых уже прошёл опрос, консультанты могут получить более лёгкий доступ к работникам, поскольку они могут напрямую попросить работодателя разрешить заполнить вопросник одному или нескольким его работникам. Тем не менее, этот выбор имеет ряд недостатков:

- **Необъективный отбор:** Работодатель, скорее всего, будет выбирать/назначать работника(-ов) для проведения интервью, что создает риск того, что «трудные» работники не будут включены в список;
- **Нежелание работодателя:** Работодатель может отказать таким работникам в участии в опросе, если, например, считает некоторые вопросы неловкими;
- **Беспокойство опрашиваемого работника:** Если опрос проводится на рабочем месте, работник может почувствовать себя неловко в присутствии работодателя и будет вынужден представить более позитивную/менее критичную картину своей работы. Этот риск тем более велик для предприятий, выбранных для данного диагностического исследования, в частности ММСП, где между работодателем и работниками существуют «сильные» связи, такие как семейные узы, личные отношения, зависимые отношения и личные обязательства (денежные авансы, долги и т. д.). Поэтому при беседе с работниками опрос должен проводиться (при необходимости) после работы и вне рабочего места в надежде уменьшить любое «давление» на работника.

Эти трудности не возникают или возникают в меньшей степени при проведении опросов работников, не назначенных работодателем. Поэтому можно и рекомендуется, когда интервьюер сталкивается с вышеупомянутыми трудностями, выбирать работников за пределами обследуемых предприятий, например, обращаясь к организациям трудящихся, трудовым инспекциям или другим респондентам.

Консультанты должны стремиться отбирать работников с различными профилями, выявленными на предприятии и/или в отрасли. В этом случае консультант сможет опираться на ответы, предоставленные работодателем с помощью вопросника для работодателя, который включает вопросы о численности и профиле работников на предприятии. Используя вопросник для работодателя, консультант может составить перечень различных профилей на предприятии. Выборка работников должна учитывать следующие критерии, насколько это возможно и насколько они уместны в исследуемом секторе:

- Пол
- Возрастная группа
- Вид контракта (постоянный, временный, без контракта, ученик)
- Тип профессии/выполняемой работы
- Миграционный статус
- Национальность
- Этническая принадлежность
- Религия
- Инвалидность

Консультантам необходимо адаптировать эти критерии к особенностям работников в изучаемом

секторе. Например, если у работодателя работают мужчины и женщины, взрослые и дети, граждане и мигранты, постоянные и временные работники, консультант должен стремиться, насколько это возможно, к тому, чтобы вопросник заполнили как минимум:

- ▶ 1 мужчина
- ▶ 1 женщина
- ▶ 1 постоянный работник со стажем работы на предприятии не менее одного года
- ▶ 1 временный работник
- ▶ 1 ученик
- ▶ 1 работник-гражданин страны
- ▶ 1 трудящийся-мигрант

Очевидно, что к одному и тому же опрашиваемому может применяться несколько из вышеперечисленных критериев. Консультанту необходимо провести выборку, которая наилучшим образом соответствует составу трудовых ресурсов предприятия. Консультанты должны вести опросную панель (дэшборд), чтобы убедиться, что в выборке представлены различные категории работников. Нет необходимости устанавливать квоты для выборки респондентов, если только не предполагается, что это облегчит отбор участников опроса.

4.1.2 Задаваемые вопросы

Структура вопросников отражает различные аспекты отраслевого диагностического анализа, а именно: характеристики респондентов и предприятий, условия труда, БГТ, прочие ОППТ и роль трудовой инспекции. В таблице 5 перечислены соответствующие модули.

▶Таблица 5. Модули для вопросников для работодателя и работника

Модули вопросника для работодателя	Модули вопросника для работника
Идентификация предприятия (ИП)	Идентификация респондента (ИР)
Условия занятости (УЗ)	Условия занятости (УЗ)
Безопасность и гигиена труда (БГТ) Безопасность на рабочем месте (БРМ) Охрана труда (ОТ) Профилактика (ПРФ)	Безопасность и гигиена труда (БГТ) Безопасность на рабочем месте (БРМ) Охрана труда (ОТ) Профилактика (ПРФ)
ОППТ Свобода объединений и ведения коллективных переговоров (СОП) Принудительный труд (ПТ) Детский труд (ДТ) Равенство и дискриминация (Рид)	ОППТ Свобода объединений и ведения коллективных переговоров (СОП) Принудительный труд (ПТ) Детский труд (ДТ) Равенство и дискриминация (Рид)
Трудовая инспекция (ТИ)	Трудовая инспекция (ТИ)
Идентификация респондента (ИР)	

4.1.3 Пособие по проведению анкетирования (ППА)

Местные консультанты получают Пособие по проведению анкетирования (ППА). ППА состоит в основном из разъяснений (о смысле вопроса, запрашиваемой информации) и инструкций (как задавать вопрос, как заносить информацию в вопросник).

Здесь следует отметить три ключевых момента:

- 1. Вопросник заполняют интервьюеры; они ни в коем случае не должны передавать вопросник кому-либо, чтобы респондент заполнил его самостоятельно и вернул обратно;**
- 2. Присутствие третьих лиц может повлиять на то, как респондент отвечает на вопросы. Поэтому предпочтительнее проводить интервью без присутствия третьих лиц; и**
- 3. В принципе, необходимо задать все вопросы; однако интервьюер может решить не задавать вопрос, например, по причине присутствия третьего лица (если это лицо может представлять опасность для опрашиваемого) или в связи с отношением опрашиваемого. В этом случае интервьюер записывает ВНЗ («вопрос не задан») в правой колонке.**

4.1.4 Ввод и обработка данных

Ввод данных будет осуществляться с использованием статистического программного обеспечения для создания таблиц и графиков, иллюстрирующих результаты исследования и подкрепляющих анализ в итоговых отчетах. Местные консультанты могут выбрать программное обеспечение, с которым они лучше всего знакомы, или с которым лучше всего знакомы их секретари, занимающиеся вводом данных, если они решат использовать сторонних операторов. При использовании сторонних операторов местные консультанты будут проверять качество ввода данных и, возможно, обучать их выполнению этой задачи.

4.2 Полуструктурированные интервью

Сама качественная оценка основана на индивидуальных полуструктурированных интервью и групповых интервью. Опыт показывает преимущества выделения большего времени для проведения групповых интервью, чтобы иметь возможность представить и обсудить первоначальные результаты исследования с соответствующими заинтересованными сторонами, такими как организации трудящихся и работодателей, инспекторы труда и любые другие респонденты и организации, обладающие практическими знаниями и опытом в области БГТ и других ОППТ.

Для вышеупомянутых категорий респондентов и для каждой из других категорий респондентов было подготовлено Руководство по проведению полуструктурированных интервью, содержащее девять схем интервью:

- 1. Индивидуальные полуструктурированные интервью с «работодателями»;**
- 2. Индивидуальные полуструктурированные интервью со «взрослыми работниками»;**
- 3. Индивидуальные полуструктурированные интервью с «работающими детьми»;**
- 4. Индивидуальные полуструктурированные интервью с «организациями трудящихся»;**
- 5. Индивидуальные полуструктурированные интервью с «организациями работодателей»;**
- 6. Индивидуальные полуструктурированные интервью с «инспекторами труда»;**
- 7. Индивидуальные полуструктурированные интервью с другими заинтересованными сторонами;**

8. Групповые интервью для «работодателей»; и

9. Групповые интервью для «взрослых работников».

4.2.1 Отбор респондентов для полуструктурированных интервью

Как и в случае с вопросниками, существует несколько стратегий отбора респондентов для индивидуальных полуструктурированных интервью с работодателями и работниками. В данном исследовании разнообразие максимально увеличивается за счет отбора работников с разными профилями. В дополнение к этому, основное внимание будет уделено выявлению заинтересованных сторон на местном уровне и экспертов, обладающих глубокими практическими знаниями по данным вопросам. Консультанты будут отбирать респондентов с учетом их понимания проблем и наиболее уязвимых групп в целевом секторе.

В некоторых случаях интервью могут проводиться с респондентами с вопросниками, если, например, они проявили особую готовность говорить, и, если консультант убежден, что человек может рассказать что-то «интересное». Необходимо также следить за тем, чтобы не оставить без внимания работников, находящихся в уязвимых условиях, особенно молодежь и работающих детей, а также потенциальных жертв принудительного труда - категории, с которыми зачастую особенно трудно связаться. Чтобы найти таких респондентов за пределами обследуемых предприятий, консультанты могут воспользоваться предложениями организаций трудящихся, общественных организаций и контактных лиц.

Гендерный баланс также очень важен при выборе респондентов. Однако здесь требуется строгий, но в то же время гибкий подход, чтобы учесть особенности различных секторов (например, на большинстве строительных предприятий работают мужчины, в парикмахерских - женщины).

4.2.2 Содержание индивидуальных полуструктурированных интервью и групповых интервью

Полуструктурированные интервью направлены на выявление:

- ▶ **«Как» и «почему» события / проблемы / ситуации, связанные с БГТ.** Важно избегать проведения полуструктурированного интервью, которое копирует вопросники (фактическая информация, что, кто, сколько?), а сосредоточиться на том, как и почему.
- ▶ **Ограничения и возможности** для реализации ОППТ и предотвращения рисков БГТ.
- ▶ **Необходимо регистрировать мнения** заинтересованных сторон (работодателей и особенно работников) по вопросам, связанным с «плохим здоровьем», «проблемами со здоровьем», «опасностью», «риском», «профилактикой» и «дискриминацией», поскольку эти понятия не всегда одинаково понимаются организациями, которые их производят, и заинтересованными сторонами.
- ▶ **Опасения и ожидания респондентов** относительно БГТ, других ОППТ и роли трудовых инспекций.

Индивидуальные полуструктурированные интервью должны также позволить уловить некоторые специфические особенности, например, касающиеся человека, группы населения или ситуации, которые не могут быть отражены в вопроснике.

Конкретные темы интервью были выбраны в зависимости от категории респондентов: взрослые работники, работающие дети, работодатели, организации трудящихся и инспекторы труда. Эти темы подробно рассматриваются в *Руководстве по проведению полуструктурированных интервью*. Качественные данные также могут быть использованы для выявления этической

точки зрения, т.е. того, как респонденты воспринимают и интерпретируют свой личный опыт, или «взгляд изнутри».

4.2.3 Руководство по проведению полуструктурированных интервью

Данное Руководство призвано помочь местным консультантам в проведении интервью с респондентами. Оно состоит из трех частей:

- 1. Общие инструкции по проведению интервью, представление интервью, последовательность и отчетная информация.**
- 2. Набор из девяти схем проведения интервью.** Как и в случае с вопросниками, темы интервью затрагивают ключевые измерения БГТ и других ОППТ. Для каждого типа интервью перечислены темы, которые необходимо осветить. Для каждой из этих тем приведены несколько пунктов, а также список вопросов, которые необходимо задать, чтобы помочь интервьюеру адекватно осветить тему. Консультанту, несомненно, также потребуется добавить специфические моменты, связанные с местным контекстом.
- 3. Идентификационные формы для интервью.** Эти формы должны быть заполнены до начала интервью, чтобы их можно было идентифицировать при обработке информации. Они должны быть приложены к записям интервью.

4.2.4 Регистрация и представление информации

Информация, полученная в ходе интервью, фиксируется путем ведения заметок и, возможно, аудиозаписи. Может оказаться, что ведение заметок и/или аудиозаписи беспокоит интервьюируемого (например, он может бояться, что записи будут прочитаны). Интервьюер должен определить, не исказит ли ведение заметок и/или аудиозаписи ход интервью. На самом деле существует риск, что интервьюируемый может дать готовые или неточные ответы или не упомянуть то, что, возможно, является самым интересным. Если это так, интервьюер будет проводить интервью без заметок и/или записи. Процесс усложняется тем, что он должен быть в состоянии запомнить собранную информацию.

Для того чтобы записи можно было использовать, необходимо подготовить резюме/анализ интервью. Рекомендации по написанию резюме подробно представлены в *Руководстве по проведению полуструктурированных интервью*.

Рекомендуется составлять резюме/анализ для каждого интервью (индивидуального и группового). Резюме должно быть написано на рабочем языке проекта. Важные термины или выражения (описывающие факт, процесс, заинтересованную сторону или конкретную ситуацию) после их перевода на национальный или местный язык следует заключать в кавычки. Составление резюме-анализа является неотъемлемой частью работы над интервью. К каждому резюме прилагается идентификационная форма интервью, которую можно найти в *Руководстве по проведению полуструктурированных интервью*.



5

**Представление и
анализ данных**

Последний этап исследования включает в себя анализ всех собранных данных и подготовку отчета. Целью анализа является использование полученных данных для выявления тенденций в секторе и объяснения того, что было замечено. Ключевой частью анализа является «масштаб» результатов исследования. Аттестация рабочих мест призвана проиллюстрировать условия БГТ и реализацию других ОППТ на обследованных предприятиях, в подсекторах и на участках. Анализ не может претендовать на статистическую репрезентативность для всего сектора или на национальном уровне, поскольку статистическая выборка как таковая отсутствует, и проводится отбор объектов исследования, предприятий и работников. Важно упомянуть об этом в отчете и избегать любых наблюдений, экстраполированных на аттестацию рабочих мест. В частности, при анализе данных вопросника следует избегать любых упоминаний средних или процентных показателей, таких как среднее количество несчастных случаев на предприятии или процент работников, пострадавших в результате несчастных случаев в данном секторе. В целом, в отчете речь идет об исследованных объектах, а не об отрасли или стране в целом.

5.1 Рекомендации по определению переменных для анализа результатов

Анализ вопросника призван дать оценку БГТ и других ОППТ в соответствии с профилем предприятия и профилем работника в целевом секторе. Поэтому результаты опроса должны быть разбиты по профилям предприятий и работников, рекомендации по которым представлены ниже.

5.1.1 Определение профилей предприятия

Для предприятий может быть предусмотрено несколько переменных анализа. Они могут различаться в зависимости от сектора, и консультантам необходимо будет определить соответствующие переменные анализа для изучаемого сектора. Например, для сектора, в котором предприятия ориентируются на разные рынки (внутренний или экспортный, государственный или частный и т. д.), можно включить переменную анализа, относящуюся к типу рынка, на который ориентируются предприятия.

Однако рекомендуется, независимо от сферы охвата исследования, включать хотя бы одну переменную, связанную с **размером предприятия**. Для этого следует использовать национальные определения для проведения различий между микропредприятиями, МСП и крупными предприятиями. Если в национальной системе нет различий между этими тремя категориями, местным консультантам придется установить свои собственные категории на основе статистических категорий, используемых МОТ.

Кроме того, если целью исследования является деятельность в неформальном секторе экономики, следует включить переменную, характеризующую **степень неформальности**. В этом случае анализ позволит выявить влияние формальности/неформальности на БГТ и другие ОППТ. Более того, классификация на основе уровней неформальности может выявить потенциальное несоответствие между нормативно-правовой базой и фактической практикой. Действительно, многие предприятия могут соответствовать критериям формальности (нормативной базе), но на практике уклоняются от них или не соблюдают нормативную базу. Поэтому необходимо проанализировать, в какой степени недостатки БГТ и других ОППТ являются результатом отсутствия надлежащей нормативной базы и/или несоблюдения действующего законодательства. Такая информация является ключевой для разработки соответствующих стратегий вмешательства:

- Есть ли необходимость в регулировании? (если правовая база отсутствует);

- ▶ Следует ли усилить существующую базу или адаптировать регулирование? (если нормативная база недостаточна или не подходит, например, для определенного сектора); или
- ▶ Следует ли усилить полномочия и ресурсы трудовой инспекции, чтобы она могла обеспечить соблюдение существующей нормативно-правовой базы, среди прочего?

В теории под неформальным сектором экономики понимается «любая экономическая деятельность работников и экономических единиц, которая - по закону или на практике - не охвачена или недостаточно охвачена формальными механизмами».²¹ Как правило, предприятие находится в неформальном секторе, если оно не зарегистрировано (в реестре предприятий и/или в системе социального обеспечения), и/или если оно является малым частным предприятием без образования юридического лица, производящим товары или услуги на продажу или по бартеру (МОТ 2013). Во многих странах предприятия с небольшим количеством постоянных работников не обязаны регистрироваться. Поэтому в этих странах существует тесная связь между микропредприятиями и неформальной экономикой, несмотря на то, что эти две категории не имеют четких пересечений.

Таким образом, не существует единого критерия для разграничения формального и неформального секторов экономики. Предприятие или ситуация в сфере занятости могут быть отнесены к формальному или неформальному сектору в соответствии с различными критериями. В контексте исследования необходимо учитывать несколько критериев для определения степени неформальности обследуемых предприятий. С этой целью в вопросники для работодателей и работников включены вопросы, позволяющие ретроспективно дифференцировать предприятия по степени формальности/неформальности на основе следующих критериев.²² Предприятие может считаться неформальным, если:

- ▶ не зарегистрировано в отраслевом реестре;
- ▶ не включено в систему социального страхования;
- ▶ не платит налог в соответствии с налоговым кодексом;
- ▶ не имеет банковского счета;
- ▶ не ведет официальной отчетности; и
- ▶ не имеет помещений.

Каждый из этих критериев будет проверяться отдельно, а затем в совокупности, чтобы вывести степень неформальности каждого из обследованных предприятий. Затем обследованные предприятия необходимо разделить на три категории:

- ▶ Неформальное предприятие (соответствует четырем критериям неформальности);
- ▶ Полуформальное предприятие (соответствует некоторым критериям неформальности); и
- ▶ Формальное предприятие (не соответствует ни одному критерию неформальности).

Это позволяет провести различие между степенью формальности/полуформальности/неформальности предприятия. Кроме того, формальное предприятие может работать с

21 См. МОТ 2002 г. Параграф. 3 Резолюции о достойном труде и неформальной экономике, доступно по адресу: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>. В неформальный сектор экономики не входит незаконная деятельность, в частности, предоставление услуг или производство, продажа, владение или потребление имущества, запрещенного законом, включая незаконное производство и оборот наркотиков, незаконное изготовление и оборот огнестрельного оружия, торговлю людьми и отмывание денег, как это определено в соответствующих международных конвенциях.

22 22 Список адаптирован будучи взятым из Maldonado 1998 г., стр. 20-23.

использованием неформальной занятости. Измерение формальности работы/занятости не использовалось для дифференциации предприятий ввиду сложности работы (поскольку потребовалось бы добавить критерии формальной/неформальной занятости). С другой стороны, типы предприятий - формальные, полужформальные, неформальные - должны быть сопоставлены с характеристиками занятости (типы контрактов, участие работников в системе социальной защиты или социального обеспечения), полученными из вопросников.

5.1.2 Определение профилей работников

В целях выявления различий в применении стандартов БГТ и реализации других ОППТ в зависимости от профиля работника необходимо определить переменные анализа, которые позволят проанализировать и сравнить многообразие ситуаций, в которых находятся работники. Как и в случае с предприятиями, соответствующие переменные анализа могут варьироваться в зависимости от сектора. Однако, как минимум, должны быть включены следующие переменные:

- тип выполняемой работы/деятельности
- тип контракта (временный или бессрочный)
- степень неформальности занятости - работник занят на предприятии с неформальной экономикой; не имеет письменного договора; и/или не участвует в системе социального обеспечения²³
- пол
- возраст
- национальность
- этническая принадлежность
- религия
- инвалидность

Национальным консультантам придется адаптировать этот список к особенностям работников целевого сектора и к тому, насколько уместны или неуместны те или иные переменные. Например, религия или этническая принадлежность могут быть не всегда уместны. Затем можно разделить результаты исследования на различные профили «работников»: (мужчины/женщины; взрослые/дети; граждане/мигранты и т. д.). Это позволит выявить любую дискриминацию между различными группами работников в секторе, а также определить категории работников, которые наиболее уязвимы к нарушениям ОППТ и недостаткам БГТ.

5.2 Представление и анализ результатов исследования

Рекомендуется представлять и анализировать данные и результаты вместе, а не разделять их на части: «данные/результаты» и «анализ». Представление и анализ - это часть последовательной, поэтапной работы, которая включает: 1) представление исходных

23 Под неформальной занятостью понимается ситуация, когда работники не охвачены или недостаточно охвачены формальными механизмами, т.е. не имеют социальной защиты, пособий по болезни или трудового договора. Неформальная занятость и неформальная экономика тесно связаны между собой. Как правило, занятость считается неформальной, если предприятие является неформальным. Однако неформальная занятость существует и на формальных предприятиях. Например, временные и сезонные работники могут быть заняты неформально на предприятии, которое также отвечает критериям формальности. Для целей настоящего исследования под неформальной занятостью понимаются все ситуации, в которых работники не имеют социальной защиты, пособия по болезни или юридического статуса (письменного трудового договора), независимо от того, являются ли они работниками формального или неформального предприятия.

данных/результатов; 2) представление сводных данных/результатов; и 3) анализ того, как это происходит и почему.

5.2.1 Представление исходных данных/результатов

Исходные данные/результаты получены из вопросов, заданных в вопросниках или полуструктурированных интервью, например:

- ▶ Общие данные/результаты (без разбивки по профилям предприятий и работников);
- ▶ Данные/результаты в разбивке по профилям предприятий (размер предприятия и уровень формальности);
- ▶ Данные/результаты в разбивке по профилю работников.

5.2.2 Представление консолидированных данных/результатов

Консолидированные данные/результаты получены путем перекрестного сопоставления исходных данных/результатов, возможно, подтвержденных вторичными источниками.

5.2.3 Анализ способов и причин

Важно не ограничиваться представлением обобщенных результатов (данных, полученных на основе количественных и вторичных данных), а контекстуализировать их, объяснить «как» и «почему».

Результаты и анализ, при необходимости, должны быть подкреплены ссылками на вторичные данные, чтобы подтвердить, усилить, уточнить, квалифицировать, представить в перспективе или опровергнуть «то, что мы знали до» диагностического анализа.

Некоторые вопросы, связанные с БГТ и другими ОППТ, несомненно, трудно документировать. Кроме того, полученная информация может быть неоднородной в зависимости от сектора, типов предприятий и географических районов исследования. Однако для определения стратегии действий необходима систематизированная информация, позволяющая сравнивать различные подотрасли и географические регионы. Поэтому триангуляция данных между результатами анкетирования, полуструктурированных интервью и вторичной литературой особенно важна для анализа.

В заключении освещаются проблемы, связанные с конкретным сектором, а именно:

- ▶ Высокий риск несчастных случаев и проблем со здоровьем;
- ▶ Практические сложности для трудовой инспекции, связанные с тем, что предприятия имеют мобильные рабочие места, но при этом не имеют зарегистрированного офиса или помещения;
- ▶ Пробел между наличием коллективного договора и его применением; и
- ▶ Состояние рынка труда и соотношение сил между работодателями и работниками.



6

**Структура
отчета**

Отчеты должны включать следующие разделы:

- 1. Резюме**
- 2. Введение**
- 3. Методологическая глава**
- 4. Описание сектора и заинтересованных сторон**
- 5. Представление и анализ ситуации с БГТ и другими ОППТ**
- 6. Предложения по предпринимаемым мерам**
- 7. Заключение и рекомендации**

6.1 Резюме

Резюме не ограничивается представлением проекта и аттестацией рабочих мест; оно также включает основные выводы и анализ ситуации с БГТ и ОППТ.

6.2 Введение

Введение должно включать:

- ▶ Информация об институциональной структуре и целях исследования.
- ▶ Краткое определение цели и основных понятий исследования (типы предприятий, различие между формальными и неформальными предприятиями (если это важно для исследования), БГТ и другие ОППТ).
- ▶ Представление сектора и географических районов, выбранных для опроса, и причины такого выбора.
- ▶ Краткая презентация текущей законодательной и нормативной базы, включая:
 - Тексты, в которых упоминаются наиболее важные главы, статьи и положения для БГТ и других ОППТ (Конституция, Трудовой кодекс, законы, указы, уточняющие и дополняющие законодательство; рамочный документ национальной политики; ответственные органы);
 - Потенциальные правовые пробелы в национальной системе; например, отсутствие специального текста, регулирующего условия БГТ в определенном секторе; отсутствие специального текста для определенного типа предприятий или категории работников; отсутствие эффективной национальной политики;
 - Недостатки или недочеты в реализации национальной правовой базы;
 - Статус ратификации/нератификации соответствующих конвенций МОТ; и
 - Пробелы и недостатки в национальной правовой и институциональной структуре в отношении соответствующих конвенций МОТ.
- ▶ Краткая презентация основных вопросов БГТ и других ОППТ.

6.3 Методология

В этой главе представлена методология исследования, адаптированная к конкретной стране и отрасли. Она включает:

- ▶ Объяснение выбора, связанного с составлением выборки предприятий и работников для опроса;

- Выборка для анкетных опросов (количество и категории/профили предприятий и работников, опрошенных с помощью вопросников);
- Количество проведенных полуструктурированных интервью и профили различных категорий работодателей, работников и других заинтересованных сторон;
- Условия проведения опроса, любые возникшие трудности и их влияние на результаты и их интерпретацию; и
- Следует также указать источники вторичной информации, использованной в анализе.

6.4 Описание сектора и заинтересованных сторон

Для каждого из выбранных подсекторов в этой главе представлены виды производственной деятельности и типы предприятий с точки зрения численности работников, годового оборота и неформального/формального статуса, а также их количество и географическое распределение в стране. В этой главе также представлена типология заинтересованных сторон для каждого сектора: типы предприятий, организации трудящихся и работодателей и т.д., а также органы государственной власти, включая трудовую инспекцию, вовлеченные в работу сектора.

Описание заинтересованных сторон и сектора не только обеспечивает: 1) контекстуальную информацию перед ознакомлением с результатами диагностического анализа; но и 2) пояснения к результатам. Эти объяснения должны быть использованы в следующей главе, а также в выводах и рекомендациях. Эта глава будет основана на следующем:

- 1. Вторичные источники (например, статистические данные и документация государственных учреждений или международных организаций).**
- 2. Данные из модуля «Общее описание условий труда» в вопросниках, т.е.:**

- Типы договоров;
- Процедура и критерии найма;
- Уровень заработной платы;
- Рабочее время; и
- Социальная защита работников (в случае болезни, безработицы, материнства и пенсионное обеспечение).

6.5 Презентация и анализ состояния дел в отношении БГТ и других ОППТ

В этой главе должны быть описаны и проанализированы ситуации и проблемы, выявленные на различных рабочих местах, а также различия в зависимости от категорий работников и профиля предприятия. В главе должны быть указаны ключевые проблемы с БГТ и другими ОППТ, а также определены группы работников, находящихся в наиболее уязвимых условиях. Для удобства чтения рекомендуется представить результаты анкетирования с помощью таблиц, диаграмм и/или графиков. Информация, полученная в ходе полуструктурированных интервью, должна дополнять и углублять анализ данных, полученных в результате анкетирования. Поэтому необходимо сочетать эти виды информации, а не представлять сначала результаты анкетирования, а затем информацию, полученную в ходе полуструктурированных интервью.

В этой главе будут указаны риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда, на основе данных вопросников по модулям «Безопасность» (БРМ), «Охрана труда» (ОТ) и «Профилактика» (ПРФ). Аналогичным образом, в главе будет определена степень внедрения других ОППТ на основе данных вопросников следующих модулей:

- ▶ Свобода объединений и ведение коллективных переговоров (СОП);
- ▶ Принудительный труд (ПТ);
- ▶ Детский труд (ДТ);
- ▶ Равенство и дискриминация (РиД).

В ходе анализа будут выделены факторы, влияющие на реализацию БГТ и других ОППТ, среди которых выделяются:

- ▶ Контекстуальные факторы, т.е. факторы, связанные с особенностями обследуемых предприятий, организацией труда, условиями и опасностями на рабочем месте; и
- ▶ Структурные факторы, такие как:
 - *экономические факторы*: БГТ может быть связана с инвестициями, выходящими за рамки возможностей соответствующих предприятий;
 - *культурные факторы*: другие ОППТ могут считаться роскошью и «слишком далекими» от реалий этих типов предприятий; БГТ может быть малозначимым вопросом по сравнению с другими ограничениями, влияющими на экономическую деятельность и работу, как работодателей, так и работников; и
- ▶ Институциональные факторы: в центре внимания могут быть не предприятия, работодатели или трудящиеся, у них могут отсутствовать контакты с органами государственного управления, организациями работодателей, трудящихся или профессиональными организациями. Нет внешних требований БГТ или других ОППТ, стимулирующих факторов или информации.

В этой связи важно, чтобы в ходе анализа были учтены мнения и комментарии работодателей и трудящихся, а также других заинтересованных сторон и контактных лиц, принявших участие в опросе.

6.6 Предлагаемые меры

В этой главе представлены потребности и приоритеты заинтересованных сторон, а также проанализированы ограничения и возможности для улучшения внедрения стандартов БГТ и реализации других ОППТ. Анализ потребностей и приоритетов, выраженных всеми заинтересованными сторонами, должен отражать их различные точки зрения, чтобы выделить точки сближения и расхождения позиций. В основном анализ будет опираться на качественные данные, собранные²⁴ в ходе полуструктурированных интервью и групповых интервью (фокус-групп), а также на аналитический обзор этих данных. В этой главе важно представить рекомендации, предложенные различными заинтересованными сторонами, и оценить их актуальность. Реалистичны ли они с учетом условий труда на предприятиях?

Целью анализа потребностей, приоритетов и рекомендаций заинтересованных сторон является поддержка разработки моделей вмешательства. Для этого необходимо проанализировать ограничения и возможности, связанные с внедрением стандартов, относящихся к пяти ОППТ, а также повысить роль различных заинтересованных сторон.

Такое резюме должно включать всю информацию, собранную для секторального диагностического анализа, т. е. данные, полученные в ходе опроса (количественные и качественные данные), а также информацию, полученную из вторичных данных о правовом, политическом, экономическом и социальном контексте (см. пояснения по сильным и слабым сторонам, возможностям и угрозам [SWOT] в таблице 6 ниже). Для этого предлагается представить краткое описание ограничений и возможностей в виде таблицы SWOT для каждого сектора в

24 Эти данные также можно соотнести и проиллюстрировать с результатами анализа вопросников.

связи с поставленной целью.

► **Таблица 6. Использование SWOT-анализа для обобщения ограничений и возможностей**

Применение SWOT-анализа к внутренним и внешним условиям		
Внутренние	Сильные стороны Характеристики, которые являются внутренними для данного сектора и обеспечивают преимущество в достижении поставленной цели.	Слабые стороны Характеристики, присущие только данному сектору и ставящие его в невыгодное положение с точки зрения достижения поставленной цели.
Внешние	Возможности Ситуации, которые являются внешними по отношению к сектору и специфическими для окружающей обстановки (местной, национальной, международной), в которой он работает, и способной предоставить преимущество для достижения желаемой цели.	Угрозы Внешние по отношению к сектору ситуации, препятствующие достижению поставленной цели.

Первое направление (внутреннее) определяет текущие характеристики сектора, его возможности и ресурсы, с точки зрения сильных и слабых сторон для улучшения условий охраны труда и здоровья работников (SWOT 1) и реализации других ОППТ (SWOT 2).

Второе направление (внешнее) представляет факторы, которые являются внешними по отношению к сектору и оказывают доказанное или потенциальное влияние на условия безопасности и гигиены труда (SWOT 1) и на реализацию других ОППТ (SWOT 2). Эти факторы включают возможности и угрозы на местном, национальном и международном уровнях.

Мы предлагаем создать три SWOT-таблицы, направленные соответственно на: 1) улучшение условий безопасности и гигиены труда; 2) усиление реализации других ОППТ; и 3) укрепление национального потенциала для содействия развитию БГТ и других ОППТ.

6.7 Выводы и рекомендации

В заключение важно обобщить проблемы целевого сектора, чтобы определить подотрасли, географические районы и приоритеты для разработки политики и программ, направленных на устранение выявленных недостатков. Для достижения наилучших результатов рекомендации должны быть адаптированы с учетом специфики заинтересованных сторон.

Ссылки

Цитируемые ссылки

МОТ. 1919г. Конвенция об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (No. 6).

— 1946г. Конвенция 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (No. 79).

— 1958г. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий (No. 111).

— 1981г. Конвенция о безопасности и гигиене труда (No. 155).

— 1985г. Конвенция о службах гигиены труда (No. 161).

— 1988г. Конвенция о безопасности и гигиене труда в строительстве (No. 167).

— 1992г. Безопасность и охрана труда в строительстве: Свод практических правил МОТ.

— 2002г. Будущее без детского труда: Глобальный доклад в рамках последующей деятельности по выполнению Декларации МОТ.

— 2005г. Руководство по методологии экспресс-оценки детского труда. Программа статистической информации и мониторинга детского труда (SIMPOC) Международной программы по искоренению детского труда (МПИДТ).

— 2010a. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации (1998г.) принята Международной конференцией труда на ее восемьдесят шестой сессии, Женева, 18 июня 1998 года, Приложение пересмотрено 15 июня 2010 года.

— 2010b. МОТ, Перечень профессиональных заболеваний, пересмотренный в 2010 году.

— 2011г. Безопасность и гигиена труда в сельском хозяйстве.

— 2012г. МОТ, Показатели принудительного труда: Специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом.

— 2013г. Оценка неформальной экономики.

— 2017г. Глобальная оценка современного рабства.

Мальдонадо, К. 1998г. Manuel méthodologique pour le recensement des établissements économiques informels. Женева: МОТ.

Организация Объединенных Наций. 1948г. Всеобщая декларация прав человека. Нью-Йорк.

Рекомендуемая дополнительная литература

МОТ. 2000г. Занятость и социальная защита в неформальном секторе (b) Занятость в неформальном секторе: проблемы и будущая повестка, GB.277/ESP/1/2.

— 2001. Конвенция 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (No. 184).

— 2004. Emploi et Conditions de Travail dans le Secteur Bâtiment et Travaux Publics. Rapport de synthèse de trois études de cas: Burkina Faso, Côte d'Ivoire et Rwanda.

— 2006. Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (No. 187).

— 2007. Дискриминация на рабочем месте в Африке, информационный бюллетень.

— 2009. Укрепление информационной базы рынка труда для мониторинга прогресса в области достойного труда в Африке: отчет о семинаре и руководство.

— 2011. Liste des 20 indicateurs du travail décent prioritaires adoptée par l'atelier et conventions correspondantes en vue d'être intégrés dans le PPTD et la future Stratégie de Croissance et de Développement Accéléré du Niger.

— 2012. Показатели достойного труда в Африке – первая оценка на основе национальных источников.

- . 2015. Guide sur les droits fondamentaux pour les inspecteurs du travail au Maroc [на арабском языке]. ITUC (Международная конфедерация профсоюзов). 2008г. [Мини-руководство по действиям: Принудительный труд](#), Брюссель. Kwemo, S. 2012. L'Ohada et le secteur inafomel: L'exemple du Cameroun, Paris: Ed. Larcier)
- Lawrence, S and Ishikawa J. 2005. [Показатели социального диалога Членство в профсоюзах и охват коллективными переговорами: статистические концепции, методы и результаты](#). Женева: МОТ, Бюро статистики.

Приложение 1 - Определение приоритетности рисков

Матрица приоритетности действий

Приоритет 1 = Незамедлительные меры		Приоритет 2 = Краткосрочные меры		Приоритет 3 = Меры должны быть запланированы	
		Очень низкая или очень маловероятная	Низкая или маловероятная	Частая или вероятная	Очень частая или очень вероятная
		Подверженность воздействию несколько дней в году	Подверженность воздействию несколько дней в месяц	Подверженность воздействию несколько дней в неделю или несколько недель в году	Ежедневное или постоянное воздействие
		1	2	3	4
Очень серьезно Смертельный несчастный случай или болезнь (смерть от поражения электрическим током, утопление, рак, ...)	4	Приоритет 1			
Серьезно Несчастный случай или заболевание со стойкой частичной утратой трудоспособности Профессиональное заболевание (экзема, повторно возникающая вследствие повторного воздействия, глухота и т. д.) с осложнениями, но не приводящее к смерти	3				
Средняя Несчастный случай или болезнь с предоставлением больничного листа Глубокий порез, ожог, сотрясение мозга, растяжение, перелом... Травма, требующая вмешательства врача, но не обязательно внешней экстренной помощи	2				
Низкая Несчастный случай или болезнь без предоставления больничного листа Небольшой порез, ушиб, легкое раздражение глаз	1	Приоритет 3			

**Книга вторая:
Пособие по
проведению
анкетирования**

► Список сокращений

ДТ	Детский труд
КОМ	Сектор торговли
РиД	Равенство и дискриминация
НЗ	“Не знаю”
УЗ	Условия занятости
ИП	Идентификация предприятия
ПТ	Принудительный труд
СОП	Свобода объединений и ведение коллективных переговоров
ЗДР	Здоровье
ТИ	Трудовая инспекция
НО	«Нет ответа»
ПРФ	Профилактика
ИВ	Идентификационный вопросник
ВНЗ	Вопрос не задан
ИР	Идентификация респондента
БРМ	Безопасность на рабочем месте

1. Презентация

Данное пособие содержит инструкции по проведению опросов работодателей и работников. Оно предназначено для интервьюеров, которые будут использовать вопросники, а также для консультантов, ответственных за обучение интервьюеров перед тем, как они приступят к проведению опросов на местах.

Пособие содержит все вопросы из обоих вопросников. Под каждым вопросом вы найдете конкретные рекомендации, такие как:

- ▶ Разъяснение значения терминов, используемых в вопроснике (Понимание);
- ▶ Инструкции по тому, как задавать вопрос (Как задавать вопрос); и
- ▶ Инструкции по тому, как записывать ответ на вопрос (Как заполнять вопросник).

Пособие состоит из двух частей. Оно содержит ряд общих инструкций, которые применимы к обоим вопросникам, а также инструкции, относящиеся к каждому из вопросников в отдельности.

В пособии нет информации об определении и выборе респондентов. Эти инструкции приведены в Книге первой — Справочник пользователя.

2. Общие инструкции

1. Перед началом интервью необходимо четко определить цели и рамки опроса.

Некоторые вопросы могут вызвать настороженность у респондентов, если они будут ассоциировать интервьюеров с налоговыми инспекторами или другими государственными служащими. Чтобы завоевать доверие опрашиваемых, консультант и/или интервьюер должны перед началом интервью объяснить, как будет использоваться собранная информация. Ниже приведены формулировки, которые консультант или интервьюер могут использовать для этой цели:

- ▶ «Я провожу данный опрос для Международного бюро труда, являющегося международной организацией, целью которой является содействие улучшению условий труда во всем мире».
- ▶ «Цель опроса – определить текущее состояние дел в области безопасности и гигиены труда, а также соблюдения основных принципов и прав в сфере труда с целью разработки мер по улучшению условий труда».
- ▶ «Я являюсь независимым консультантом/интервьюером. Я не работаю в налоговой инспекции или в государственных органах».
- ▶ «Собранные данные останутся анонимными».
- ▶ «Данные собираются и анализируются исключительно для целей данного опроса. Они не будут переданы каким-либо государственным или частным организациям».

2. Интервьюер должен, по возможности, проводить интервью без присутствия третьих лиц

Это позволит респонденту отвечать на вопросы, не беспокоясь о конфиденциальности или о том, что он/она может попасть в неприятную ситуацию в результате раскрытия определенной информации. Если интервьюер сталкивается с людьми, которые хотели бы присутствовать на интервью, им следует объяснить, что для получения более «достоверных» результатов лучше остаться наедине с респондентом. Если интервьюер не может предотвратить присутствие третьего лица, он/она может рассмотреть возможность не задавать некоторые вопросы, которые могут быть слишком деликатными, в том числе определенные вопросы, касающиеся ограничений на рабочем месте, принудительного труда (ПТ) и детского труда (ДТ).

3. В целом, все вопросы должны быть заданы

Однако интервьюер может решить не задавать вопрос, например, по причине присутствия третьего лица, которое может создать проблемы для респондента, или в связи с реакцией респондента на определенные вопросы. В этом случае интервьюер пишет ВНЗ (вопрос не задан) в левой колонке под номером вопроса. Аналогичным образом, интервьюер может принять решение о прекращении интервью, если считает, что условия не способствуют его продолжению. В этом случае интервьюер указывает «опрос прерван» с правой стороны напротив последнего заданного вопроса.

4. На все вопросы должен быть дан ответ

Ответ НЗ-НО (НЗ — «не знаю», НО — «нет ответа») позволяет зафиксировать ответ даже в том случае, если респондент отвечает «не знаю» или отказывается отвечать на вопрос. Ответ НЗ-НО не менее интересен, чем другие ответы. Если НЗ-НО является ответом на вопрос «Оказывают ли проблемы со здоровьем работников негативное влияние на их эффективность на работе?», это дает нам некоторую информацию об уровне знаний работодателя в области гигиены труда. Однако ответ НЗ-НО не должен использоваться как легкий способ избежать ответов на вопросы и быстрее закончить интервью. Если интервьюер считает, что так и есть, он/она может повторить вопрос еще раз, чтобы побудить респондента ответить.

5. Основные трудности при проведении анкетирования

Одна из основных трудностей при проведении анкетирования заключается в интерпретации различных возможных ответов (когда варианты ответов не ограничиваются «Да», «Нет», «Не знаю/Нет ответа»). Текст, который должен зачитывать интервьюер, выделен жирным шрифтом.

В случае вопросов с перечнем возможных ответов, как правило, зачитывается только вопрос, без перечисления возможных ответов, а затем записывается ответ, который наиболее точно отражает информацию, предоставленную респондентом. Если ответ респондента не соответствует одному из заранее определенных ответов в вопроснике, интервьюер может зачитать возможные ответы и попросить респондента выбрать тот, который кажется наиболее подходящим. Интервьюер также указывает первый ответ, данный респондентом, в правом поле. В некоторых случаях вопрос может содержать один или несколько подвопросов, как в примере ниже:

СОП12	Как бы вы описали свои контакты с представителями профсоюзов или организациями трудящихся? Можно ли сказать, что они были ...	1: достаточно полезны для деятельности предприятия 2: скорее бесполезны для деятельности предприятия 3: НЗ-НО	__	
-------	---	---	----	--

В данном случае различные варианты ответов являются неотъемлемой частью вопроса и

должны быть зачитаны респонденту следующим образом:

- ▶ Как бы вы описали свои контакты с представителями профсоюзов или организациями трудящихся?
- ▶ Считаете ли вы, что они в значительной степени способствуют деятельности предприятия?
- ▶ Считаете ли вы, что они скорее никак не способствуют деятельности предприятия?

Другие многочисленные вопросы имеют список вариантов ответов, как в примере ниже:

ИП17	Сколько из ваших постоянных работников являются женщинами? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: женщины В: иностранцы С: имеют инвалидность D: младше 18 лет Е: младше 15 лет F: младше 13 лет	В каждом варианте укажите номер или НЗ-НО	А: В: С: D: Е: F:	
-------------	--	---	--	--

В этом случае вопрос следует повторить для каждого из перечисленных вариантов следующим образом: **«Сколько из ваших постоянных работников являются женщинами?»**. Дождитесь ответа и запишите его. Затем прочитайте: **«Сколько из ваших постоянных работников являются иностранными гражданами?»**. Дождитесь ответа и запишите его. Прочитайте: **«Сколько из ваших постоянных работников имеют инвалидность?»**. Дождитесь ответа и запишите его. И так далее по всем вариантам.

6. Если ответ «другое», за ним всегда должен следовать запрос «уточнить». Интервьюер должен систематически просить респондента уточнить свой ответ, когда тот отвечает «другое», и полностью записать ответ в отведенном для этого месте.

7. Вопросник содержит несколько вопросов, которые можно пропустить. Это указано в правой колонке после вопроса.

Некоторые «пропуски» зависят от ответа респондента. Например, если респондент отвечает «Нет» на вопрос, интервьюер не будет задавать следующий вопрос. С другой стороны, если он/она отвечает «Да», интервьюер задаст ему/ей следующий вопрос. Это иллюстрируется в примере ниже:

БРМ1	За последние 12 месяцев на вашем предприятии происходили несчастные случаи?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 2 или 3, перейти к БРМ4
БРМ2	Сколько работников пострадало в результате этих несчастных случаев?	Введите общее количество	__ __	

- ▶ Если на вопрос про безопасность на рабочем месте (БРМ)1 работодатель отвечает, что за последние 12 месяцев на предприятии были несчастные случаи (ответ 1: «Да»), интервьюер переходит к БРМ2.

- С другой стороны, если они отвечают, что за последние 12 месяцев на их предприятии не было несчастных случаев (ответ 2: «Нет»), или отвечают, что не знают, или отказываются отвечать (ответ 3: «НЗ-НО»), то нет смысла задавать им дополнительные вопросы о несчастных случаях, произошедших на их предприятии. В этом случае интервьюер продолжает задавать вопрос ОТ1.
- **Другие «пропуски» не зависят от выбранного ответ.**

Если ответ предполагает «пропуск» некоторых вопросов, номер следующего вопроса указывается в правой колонке после уже заданного вопроса.

3. Инструкции по заполнению вопросника для работодателя

Идентификационный вопросник (ИВ)

ИВ1	Имя интервьюера	
-----	-----------------	--

Как заполнять вопросник: Интервьюер пишет свое имя в отведенном для этого месте.

ИВ2	Сектор экономики		Код: ²⁵
-----	------------------	--	--------------------

Понимание: Термин «сектор экономики» означает сектор экономики, на который направлен диагностический анализ. Местные консультанты составили список кодов по каждому из участков проведения опроса. В соответствии с ним исследователь вводит правильный код для данного участка.

Как заполнять вопросник: В отведенном месте интервьюер указывает название отрасли, в которой работает респондент. Кроме того, в правой колонке интервьюер указывает код, определенный местными консультантами для идентификации сектора деятельности.

ИВ3	Подсектор	Код:
-----	-----------	------

Понимание: Здесь термин «подсектор» относится к подсектору, определенному местными консультантами в качестве области исследования в конце поискового исследования (см. Справочник пользователя, раздел 3.1 «Поисковое исследование»).

Как заполнять вопросник: Интервьюер указывает название подсектора, в котором работает респондент, в отведенном для этого месте.

ИВ4	Место проведения опроса	Код: ²⁶
-----	-------------------------	--------------------

Как заполнять вопросник: Интервьюер указывает название подсектора, в котором работает респондент, в отведенном для этого месте.

Вопросы ИВ5 - ИВ8 касаются места проведения интервью. Административные единицы различаются в зависимости от страны. Консультанты соответствующим образом адаптировали вопросники.

ИВ5	Страна	
-----	--------	--

Как заполнять вопросник: В пустом поле напишите название страны, в которой проходит

²⁵ Например, СОР (строительство и общественные работы), КОМ (торговля), местные консультанты определяют обозначения.

²⁶ Определяется консультантами.

интервью.

ИВ6	Регион/область	
------------	----------------	--

Как заполнять вопросник: В пустом поле впишите название региона, в котором проходит интервью.

ИВ7	Район	
------------	-------	--

Как заполнять вопросник: В пустом поле впишите название района, в котором проводится интервью.

ИВ8	Квартал/массив	
------------	----------------	--

Как заполнять вопросник: В пустом поле запишите название квартала/массива в данном районе, где проводится интервью.

ИВ9	Дата интервью	_ _ _ _ _ _ _ _
------------	---------------	-------------------------------------

Как заполнять вопросник: ДД ММ ГГГГ

На 15 апреля 2020 года: | _ 1 _ | _ 5 _ | | _ 0 _ | _ 4 _ | | _ 2 _ | _ 0 _ | _ 2 _ | _ 0 _ |

ИВ10	Продолжительность интервью	_ _ с _ _ мин
-------------	----------------------------	-------------------------

Как заполнять вопросник: Отметьте время начала интервью на полях. По окончании интервью отметьте время его окончания. Это позволит вам рассчитать продолжительность интервью. Если интервью длилось два часа и десять минут, напишите | _ 0 _ | _ 2 _ | ч | _ 1 _ | _ 0 _ | мин.

ИВ11	Статус опроса	
	Вопросник полностью заполнен	1
	Вопросник заполнен частично	2

Как заполнять вопросник: Обведите код («1» или «2»), соответствующий статусу опроса.

Понимание:

Вопросник заполнен полностью: Все вопросы были заданы и получены ответы.

Вопросник заполнен частично: Некоторые вопросы не были заданы и остались без ответа.

ИВ12	Самостоятельная оценка достоверности полученной информации и ответов	
	Достоверная информация	1
	Недостоверная информация	2
	Без мнения	3

Понимание:

Достоверная информация: Интервьюер считает, что интервью проводилось в условиях, гарантирующих достоверность ответов респондента.

Недостоверная информация: Интервьюер имеет веские основания полагать, что все или часть ответов респондента были недостоверными (например, в связи с присутствием третьего лица или потому, что респондент выглядел настороженным или смущенным).

Нет мнения: Интервьюер не имеет мнения о достоверности ответов, предоставленных респондентом.

Как заполнять вопросник: Обведите код («1», «2» или «3»), который соответствует вашей самостоятельной оценке достоверности информации.

ИВ13	Комментарии интервьюера об условиях проведения опроса	
------	---	--

Как заполнять вопросник: В пустом поле интервьюер записывает свои комментарии, замечания и наблюдения по ходу интервью (**контекст, обстоятельства, отношение респондента и т. д.**), отмечая, в частности, любые факторы, которые важны для анализа и интерпретации ответов.

ИВ14	Код вопросника	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель или Трудящийся	Номер вопросника

Как заполнять вопросник: Каждый вопросник, а также каждое полуструктурированное интервью имеют свой номер. Этот серийный номер состоит из четырех элементов:

1. Обозначение, указывающее на сектор экономики, в котором проводилось исследование. Оно соответствует коду сектора экономики, определенному местными консультантами. Например, «СОР» для строительства и общественных работ, «КОМ» для торговли и т. д.
2. Обозначение, указывающее на место проведения интервью. Как и обозначение сектора экономики, оно соответствует коду места, определенному местными консультантами. Например, «ABI» для Абиджана, «TUN» для Туниса и т. д.
3. Код, обозначающий тип респондента («Работодатель» или «Трудящийся»). Интервьюер указывает «Р» для «Работодателя» и «Т» для «Трудящегося».
4. Номер вопросника (01, 02 и т. д.).

Например, серийный номер первого вопросника, заполненного работодателем в строительном секторе в Абиджане, будет следующим:

		C O P	A B I	P	B O I
		Обозначение сектора Строительство и Общественные работы	Обозначение местоположения, например, Абиджан	Работодатель или Трудящийся	Номер вопросника для работодателя в секторе СОР в Абиджане
IB15	Код для других опросов — вопросник или полуструктурированное интервью — связанный с этим опросом	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью

Цель этого пункта – указать, имеется ли какая-либо информация о предприятии из других вопросников, например, проведенных с работниками, которые работают на респондента, или какая-либо информация о том же респонденте из других интервью, например, если респондент также принимал(-а) участие в полуструктурированном индивидуальном или групповом интервью. Здесь следует указать серийный номер соответствующих вопросников и/или полуструктурированных интервью, чтобы облегчить последующий анализ данных. Как и вопросники, полуструктурированные интервью имеют серийный номер, основанный на той же модели, что и серийные номера вопросников (см. *Руководство по проведению полуструктурированных интервью*).

Идентификация предприятия (ИП)

ип1	Когда было создано предприятие?	Введите год	__ __ __ __
-----	---------------------------------	-------------	----------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован (жирный шрифт).

Как заполнять вопросник: Укажите год в отведенном месте.

ип2	Какова ваша должность/статус в компании?	Свободный ответ	
-----	--	-----------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите ответ в поле для ответа.

ип3	Вы являетесь собственником этого предприятия?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__
-----	---	-----------------------------	----

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ип4	Юридический статус предприятия?	1: 2: 3: 4: Другое (уточните) 5: НЗ-НО	__ Если 4, уточните:
-----	---------------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Примечание: ответы отобраны местными консультантами с целью отражения различных юридических статусов, действующих в данной стране.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода. Если ответ «4: Другое», укажите юридический статус, указанный респондентом, в отведенном для этого месте.

ип5	Основной вид деятельности вашего предприятия?	Свободный ответ	
-----	---	-----------------	-------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Впишите название основного вида деятельности в пустое поле.

ип6	Является ли ваше предприятие субподрядчиком какого-либо другого предприятия?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__
-----	--	-----------------------------	----

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП7	Является ли ваше предприятие субподрядчиком какого-либо другого предприятия?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-----	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП8	Ваше предприятие зарегистрировано в государственном реестре хозяйствующих субъектов?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-----	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП9	Есть ли у вас уникальный финансовый идентификационный номер?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-----	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП10	Является ли ваше предприятие объектом налогообложения?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИП12
------	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите сразу к вопросу ИП12. Не задавайте вопрос ИП11.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП11	Какая система налогообложения применяется к предприятию?	Свободный ответ		
------	--	-----------------	-------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Запишите ответ в пустом поле.

ИП12	Ваше предприятие является членом Национального фонда социального страхования?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
------	---	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП13	Вносит ли ваше предприятие взносы в Национальный фонд социального страхования?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ _	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИП15
------	--	-----------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу ИП15. Не задавайте вопрос ИП14.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП14	Вносит ли ваше предприятие взносы в Национальный фонд социального страхования для всех работников?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ _	
------	--	-----------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП15	Сколько человек в настоящее время работают у вас на постоянной основе?	Введите количество постоянных работников или НЗ-НО	_ _ _ _ _ _	
------	--	--	-------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество работников в соответствующие поля. Если респондент отвечает, что не знает, или не дает ответа, введите НЗ-НО в поле, предназначенное для ответа.

ИП16	Заключены ли с постоянными работниками трудовые договоры?	1: Да, со всеми 2: Да, с большинством 3: Да, с некоторыми 4: Нет, ни с кем 5: НЗ-НО	_ _	
------	---	---	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП17	Сколько женщин среди ваших постоянных работников? xxx Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: женщины В: иностранцы С: с инвалидностью D: младше 18 лет Е: младше 15 лет F: младше 13 лет	Для каждого варианта укажите количество или НЗ-НО	_ _	А: В: С: D: Е: F:
------	--	---	-----	--

Как задавать вопрос: ИП17 — это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос следует повторить для каждого из перечисленных ниже вариантов:

Прочтите «Сколько из ваших постоянных работников являются женщинами?» Подождите

ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Сколько из ваших постоянных работников имеют иностранное гражданство?»** Подождите ответа и запишите его.

Прочтите **«Сколько из ваших постоянных работников имеют инвалидность?»**. Подождите ответа и запишите его.

Прочтите **«Сколько ваших постоянных работников моложе 18 лет?»**. Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Укажите количество постоянных работников рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А: ...» для количества женщин, «В: ...» для количества постоянных работников-иностранцев и т. д.). Если респондент отвечает, что не знает, или не дает ответа, напишите НЗ-НО рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу.

ИП18	Вы иногда нанимаете работников на временную работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ _	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИП22
------	---	-----------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу ИП22. Не задавайте вопросы с ИП19 по ИП21.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ИП19	Сколько человек в настоящее время работают у вас на временной основе?	Запишите количество людей или НЗ-НО	_ _	
------	---	-------------------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество временных работников в соответствующие поля. Если респондент отвечает, что не знает (НЗ) или не дает ответа (НО), введите НЗ-НО в поле, предназначенное для ответа.

ИП20	Сколько из временных/сезонных работников, нанятых за последние 12 месяцев, являются женщинами? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: женщины В: иностранцы С: с инвалидностью D: младше 18 лет E: младше 15 лет F: младше 13 лет	Для каждого варианта укажите количество или НЗ-НО	А: В: С: D: E: F:	
------	---	---	--	--

Как задавать вопрос: ИП20 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос следует повторить для каждого из перечисленных ниже вариантов:

Прочтите **«Сколько временных работников — женщины?»**. Подождите ответа и запишите его. Прочтите **«Сколько временных работников являются иностранными гражданами?»**.

Подождите ответа и запишите его. Прочтите **«Сколько временных работников имеют инвалидность?»**. Подождите ответа и запишите его, и так далее для каждого перечисленного варианта.

Как заполнять вопросник: Введите количество временных работников в соответствующие поля. Если респондент отвечает, что не знает (НЗ) или не дает ответа (НО), введите НЗ-НО в поле, предназначенное для ответа.

ИП21	Заключены ли трудовые договоры с вашими временными/сезонными работниками?	1: Да, со всеми 2: Да, с большинством 3: Да, с некоторыми 4: Нет, ни с кем 5: НЗ-НО	_ _	
------	---	---	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП22	Сколько учеников (подмастерье) в настоящее время работает на предприятии?	Введите количество человек или НЗ-НО	_ _ _ _ _ _	Если ответ «0», перейдите к вопросу ИП27
------	---	--------------------------------------	-------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «0», перейдите прямо к вопросу ИП27. Не задавайте вопросы с ИП23 по ИП26.

Как заполнять вопросник: Введите количество человек в соответствующие поля. Если человек отвечает, что не знает, или не дает ответа, впишите НЗ-НО в соответствующее поле.

ИП23	В среднем, как долго ваши ученики (подмастерья) остаются у вас в качестве учеников?	Введите продолжительность (в месяцах) или НЗ-НО	_ _ _ _ месяцы	
------	---	---	-------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество месяцев в соответствующие поля. Если человек отвечает, что не знает, или не дает ответа, впишите НЗ-НО в соответствующее поле.

ИП24	Зарегистрированы ли ученики (подмастерья) в учебном центре?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ _	
------	---	-----------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП25	Имеют ли ваши ученики (подмастерья) договор об обучении?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ _	
------	--	-----------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ип26	Ваше предприятие платит своим ученикам (подмастерьям)?	1: Да, всем 2: Да, большинству 3: Да, некоторым 4: Нет, никому 5: НЗ-НО	Если 1, 2 или 3, укажите, как происходит оплата: за работу, почасово, посуточно, понедельно или ежемесячно Укажите сумму и валюту _	
------	--	---	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ «1. Да, всем», «2. Да, большинству», «3. Да, некоторым», также спросите **«Сколько им платят?»**.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода. Если ответ «1. Да, всем», «2. Да, большинству», «3. Да, некоторым», обведите вариант, соответствующий ответу, касающемуся способа оплаты. Также укажите сумму и валюту заработной платы.

ип27	Предоставляете ли вы своим ученикам (подмастерьям) неденежные привилегии, такие как проживание? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: проживание В: питание С: транспорт	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _	
------	---	-----------------------------	--	--

Как задавать вопрос: ИП27 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос следует повторить для каждого из перечисленных ниже вариантов:

Прочтите **«Предоставляете ли вы своим ученикам (подмастерьям) неденежные привилегии, такие как жилье?»**. Подождите ответа и запишите его.

Прочтите **«Предоставляете ли вы своим ученикам (подмастерьям) неденежные привилегии, например питание?»**. Подождите ответа и запишите его.

Прочтите **«Предоставляете ли вы своим ученикам (подмастерьям) неденежные привилегии, например, транспорт?»**. Подождите ответа и запишите его.

Как заполнять вопросник: Введите номер, соответствующий ответу, связанному с неденежными привилегиями, в соответствующее поле («А: ...» для проживания, «В: ...» для питания и т. д.).

ип28	Кто-нибудь из ваших родственников помогает вам в работе на добровольной основе?	1: Всегда 2: Часто 3: Иногда 4: Никогда 5: НЗ-НО	_	
------	---	--	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если в этом нет необходимости, чтобы помочь собеседнику ответить.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

ИП29	Сколько часов в неделю работает компания?	Введите количество часов в неделю	_ _ часы/неделя	
------	---	-----------------------------------	--------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество часов в неделю в соответствующие поля.

Я хотел (-а) бы узнать больше об основных вопросах, задачах, ограничениях и проблемах, с которыми вы сталкиваетесь при ведении и развитии своего бизнеса на сегодняшний день.				
ИП30	Из перечисленных ниже проблем, несчастные случаи на производстве ... Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: являются ли несчастные случаи на производстве ... В: является ли здоровье работников ... С: являются ли трудовые споры ... D: является ли прогул ...	1: не проблемой? 2: второстепенной проблемой? 3: серьезной проблемой? 4: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _	

Как задавать вопрос:

Перед тем как перейти к вопросу ИП30, прочтите вступительное предложение **«Я хотел (-а) бы узнать больше о главных вопросах, задачах, ограничениях и проблемах, с которыми вы сталкиваетесь при ведении и развитии своего бизнеса на сегодняшний день»**. Вопрос ИП30 представляет собой комплексный вопрос, который также содержит несколько подвопросов.

Вопрос следует зачитывать для каждого из перечисленных вариантов следующим образом:

Прочтите **«Из перечисленных ниже проблем, являются ли несчастные случаи на производстве несуществующей проблемой? второстепенной проблемой? серьезной проблемой?»** Подождите ответа и запишите его.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С» и т. д.).

Безопасность на рабочем месте (БРМ)

Теперь я хотел(-а) бы задать вам несколько вопросов о безопасности на рабочем месте и способах повышения ее уровня

БРМ1	За последние 12 месяцев на вашем предприятии происходили несчастные случаи?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, переходите к БРМ4
-------------	---	-----------------------------	---	---------------------------------

Как задавать вопрос:

Прочтите вступительное предложение **«Я хотел (-а) бы задать вам несколько вопросов о безопасности на рабочем месте и способах повышения ее уровня»**, прежде чем переходить к БРМ1. Затем прочтите БРМ1 в том виде, в котором дается формулировка.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите сразу к БРМ4. Не задавайте вопросы БРМ2 и БРМ3.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода..

БРМ2	Сколько работников пострадало в результате этого (этих) несчастного (-ых) случая (-ев)?	Введите общее количество	_ _	
-------------	---	--------------------------	--------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество работников, пострадавших в результате несчастного случая (-ев).

БРМ3	Я хотел(-а) бы узнать больше об основных причинах этих несчастных случаев. Имели ли место несчастные случаи, связанные с использованием химических веществ? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: несчастные случаи, связанные с химическими веществами В: несчастные случаи, связанные с использованием опасного оборудования или инструментов (режущие инструменты или тяжелые, горячие, коррозионные или электрические инструменты) С: падения с высоты или погружение в воду Д: дорожно-транспортные происшествия на территории предприятия Е: несчастные случаи по дороге на работу и с работы Ф: несчастные случаи, связанные с пожаром или электричеством (поражение электрическим током) Г: другие виды несчастных случаев (уточните) 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ Д: _ Е: _ Ф: _ Г: _	
-------------	--	--	---	--

Как задавать вопрос: БРМЗ - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос следует повторить для каждого из перечисленных ниже вариантов:

Прочтите «**Я хотел (-а) бы узнать больше об основных причинах этих несчастных случаев. Имели ли место несчастные случаи, связанные с использованием химических веществ?**» Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите «**Были ли несчастные случаи, связанные с использованием опасного оборудования или инструментов (режущих инструментов или тяжелых, горячих, коррозионных или электрических инструментов)?**» Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «**Были ли случаи падения с высоты или несчастные случаи, связанные с погружением в воду?**». Подождите ответа и запишите его. И так далее, для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С» и т.д.). Если человек отвечает «1: Да» на «G: Другое», запишите другие причины несчастных случаев, упомянутые респондентом.

БРМ4	Все ли ваши работники застрахованы групповой страховкой от несчастных случаев на производстве?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-------------	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

БРМ5	Получают ли жертвы несчастных случаев на производстве какую-либо компенсацию?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, переходите к БРМ7
-------------	---	-----------------------------	---	---------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите сразу к БРМ7. Не задавайте вопрос БРМ6.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

БРМ6	Кто выплачивает им компенсацию?	1: Компания 2: Страховка 3: Другое 4: НЗ-НО	_ Если 3, уточните:	
-------------	---------------------------------	--	-----------------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода. Если ответ «3: Другое», напишите ответ в отведенном месте.

БРМ7	Если несчастный случай на рабочем месте требует лечения или госпитализации, покрываются ли расходы?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 3, уточните:	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ОТ1
-------------	---	-----------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите сразу к вопросу ОТ1. Не задавайте вопрос БРМ8.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода.

БРМ8	Кто оплачивает эти расходы?	1: Компания 2: Страховка 3: Другое 4: НЗ-НО	__ Если 3, уточните:	
------	-----------------------------	--	---------------------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода. Если ответ «3: Другое», напишите ответ в отведенном месте.

Охрана труда (ОТ)

<i>Работа может влиять на здоровье работников. Я хотел (-а) бы узнать больше о том, как работа влияет на здоровье ваших работников и как можно уменьшить негативное воздействие.</i>				
<i>В частности, я хотел (-а) бы узнать больше о конкретных причинах любых заболеваний, которые могут быть связаны с работой.</i>				
ОТ1	Вы проводите оценку рисков на рабочем месте?	1: Нет, никогда 2: Да, однажды 3: Да, на регулярной основе 4: НЗ-НО	__ Если 3, укажите, как часто:	

Как задавать вопрос: Прочтите вступительное предложение «Работа может влиять на здоровье работников. Я хотел (-а) бы узнать больше о том, как работа влияет на здоровье ваших работников. В частности, я хотел(-а) бы узнать больше о конкретных причинах любых заболеваний, которые могут быть связаны с работой», прежде чем перейти к вопросу ОТ1. Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, в поле для ввода. Если ответ «3: Да, на регулярной основе», запишите, как часто, в отведенном для этого месте.

ОТ2	Ваши работники иногда заболевают в результате воздействия химических веществ? А: воздействие химических веществ В: воздействие биологических факторов риска С: плохое качество воздуха на рабочем месте D: чрезмерный шум на рабочем месте Е: высокая температура на рабочем месте или обезвоживание F: отсутствие гигиены G: физические нагрузки и усталость H: стресс I: употребление алкоголя или других наркотических веществ	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __	
-----	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: ОТ2 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Этот вопрос следует повторить для каждого из перечисленных вариантов.

Прочтите **«Ваши работники иногда заболевают в результате воздействия химических веществ?»**. Подождите ответа и запишите его. Затем прочтите **«Бывают ли случаи, когда работники заболевают в результате воздействия биологических факторов риска?»**. Подождите ответа и запишите его.

Прочтите **«Бывает ли, что работники заболевают в результате воздействия плохого качества воздуха на рабочем месте?»** Подождите ответа и запишите его. И так далее, для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С» и т.д.).

ОТЗ	За последние 12 месяцев сколько работников были в отпуске по болезни?	Введите общее количество работников или НЗ-НО	_ _ _	
-----	---	---	-------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество рабочих дней в цифрах в отведенном для этого месте. Если респондент отвечает, что не знает (НЗ) или не дает ответа (НО) на вопрос, укажите НЗ-НО в поле для ответа.

ОТ4	За последние 12 месяцев, сколько рабочих дней было потеряно из-за того, что работники были на больничном?	Введите общее количество рабочих дней или НЗ-НО	_ _ _	
-----	---	---	-------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество рабочих дней в цифрах в отведенном для этого месте. Если респондент отвечает, что не знает (НЗ) или не дает ответа (НО) на вопрос, укажите НЗ-НО в поле для ответа.

ОТ5	Являются ли проблемы со здоровьем препятствием для управления компанией?	1: Да, это проблема 2: Нет, это не проблема 3: НЗ-НО	_	
-----	--	--	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ОТ6	Считаете ли вы, что проблемы со здоровьем ваших работников связаны с их работой?	1: Да 2: Да, но только отчасти 3: Нет, нет никакой связи с работой 4: НЗ-НО	_	
-----	--	--	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ОТ7	По вашему мнению, могут ли некоторые задачи наносить вред здоровью работников?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 1, укажите, какие задачи:	
-----	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ «1: Да», спросите «Какие задачи?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «1: Да», запишите в отведенном месте задачи, которые влияют на здоровье работников.

ОТ8	Ваши работники по-прежнему получают заработную плату, если они находятся на больничном?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Профилактика (ПРФ)

<i>Иногда бывает сложно или невозможно понять, что представляет собой риск для здоровья на рабочем месте и что можно сделать для защиты работников. Сейчас я хотел (-а) бы обсудить с вами эти вопросы.</i>				
ПРФ1	Считаете ли вы, что хорошо понимаете, какое влияние работа может оказывать на здоровье ваших сотрудников?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	

Как задавать вопрос: Прочтите вступительное предложение «Иногда бывает сложно или невозможно понять, что представляет собой риск для здоровья на рабочем месте и что можно сделать для защиты работников. Сейчас я хотел (-а) бы обсудить с вами эти вопросы» прежде чем перейти к вопросу ПРФ1. Затем прочтите вопрос ПРФ1 в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ2	Проходят ли ваши работники какое-либо обучение или получают ли они информацию о рисках для здоровья, связанных с работой, и о том, как их предотвратить?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если ответ 2 или 3, переходите к ПРФ4
------	--	-----------------------------	---	---------------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу ПРФ4.

Не задавайте вопрос ПРФ3.

ПРФЗ	Кто проводил это обучение или предоставил эту информацию? А. Специалист по охране и гигиене труда В. Представитель профсоюза или организации трудящихся С. Я сам или руководитель/менеджер компании D: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: __ В: __ С: __ D: __ Если 4 (D), уточните:	
-------------	--	-----------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите цифры, соответствующие всем ответам, упомянутым респондентом. Если некоторые ответы отсутствуют в списке, отметьте «D: Другое» и впишите ответ (-ы) в отведенном месте.

ПРФ4	При приеме на работу вы просите работников предоставить вам медицинскую справку?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-------------	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ5	Проходят ли ваши работники профессиональные медицинские осмотры?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-------------	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ6	Посещал ли когда-нибудь компанию врач трудовой инспекции?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-------------	---	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ7	Вы предоставляете своим работникам защитную обувь? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: ²⁷ А: защитная обувь В: рабочая одежда С: рабочие брюки D: куртка или рабочий халат Е: респиратор F: очки G: каска Н: перчатки I: средства защиты органов слуха J: другое (уточните):	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: __ В: __ С: __ D: __ Е: __ F: __ G: __ Н: __ I: __ J: __	
------	---	-----------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Вопрос ПРФ7 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите **«Вы предоставляете своим работникам защитную обувь?»**.

Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Вы предоставляете своим работникам рабочую одежду?»**. Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из перечисленных вариантов. Если респондент отвечает «Да» на «J: Другое», спросите **«Какое еще оборудование вы предоставляете своим работникам?»**.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С» и т.д.). Если респондент отвечает «Да» на вариант «J: Другое», укажите другое оборудование, упомянутое респондентом, в отведенном для этого месте.

ПРФ8	Требуете ли вы от своих работников использовать предоставленное оборудование?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
------	---	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ9	Занимается ли предприятие техническим обслуживанием и мойкой оборудования?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
------	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

²⁷ Список подлежит адаптации в зависимости от сектора экономики. Местные консультанты смогут опираться на действующую правовую базу.

ПРФ10	Проходят ли ваши работники обучение или получают ли они информацию об использовании средств защиты?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ11	Имеют ли работники доступ к питьевой воде на рабочем месте? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: ²⁸ А: питьевая вода В: непитьевая вода С: уборные или туалеты D: душ или умывальник	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _	
-------	--	-----------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Вопрос ПРФ11 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите **«Имеют ли работники доступ к питьевой воде на рабочем месте?»**. Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Имеют ли работники доступ к непитьевой воде на рабочем месте?»**. Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С» и т.д.).

ПРФ12	Можно ли адаптировать рабочие места для беременных женщин?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-------	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Свобода объединений и ведение коллективных переговоров (СОП)

Отношения между работодателем и работником иногда бывают сложными. Могут возникать разногласия, напряженность и споры. Теперь я хотел(-а) бы задать вам несколько вопросов, чтобы узнать, как вы справляетесь с этими напряженными ситуациями.

28 Подлежит адаптации в зависимости от сектора экономики и страны.

СОП1	Используете ли вы плакаты/доски объявлений для связи со своими работниками? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: через плакаты/доски объявлений В: путем проведения собраний С: по электронной почте D: по телефону E: при личной встрече F: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __	
------	--	-----------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Прочтите вступительное предложение «**Отношения между работодателем и работником иногда бывают сложными. Могут возникать разногласия, напряженность и споры. Теперь я хотел (-а) бы задать вам несколько вопросов, чтобы узнать, как вы справляетесь с этими напряженными ситуациями**» прежде чем переходить к вопросу СОП1. СОП1 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов следующим образом:

Прочтите «**Вы используете плакаты/доски объявлений для связи со своими работниками?**». Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите «**Вы поддерживаете связь со своими работниками, проводя собрания?**». Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «**Вы общаетесь со своими сотрудниками по электронной почте?**» Подождите ответа и запишите его. И так далее, для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если ответ «1: Да» на вопрос «F: Другое», запишите другие средства связи, упомянутые респондентом.

СОП2	За последние три года вы проводили какие-либо коллективные переговоры?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП5
------	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу СОП5. Не задавайте вопросы СОП3 и СОП4.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в поле, предоставленном для вопроса с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов следующим образом:

Прочтите «**Были ли эти коллективные переговоры сосредоточены на вопросах заработной платы?**». Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «**Были ли эти коллективные переговоры посвящены вопросам рабочего времени?**». Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «**Были ли эти коллективные переговоры направлены на обсуждение вопроса об отпусках?**». Подождите ответа и запишите его. И так далее, для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если ответ «1: Д» на вопрос «F: Другое», запишите другие аспекты, которые были в центре внимания коллективных переговоров.

СОП4	С кем вы вели коллективные переговоры по вопросам заработной платы? Повторите вопрос для каждого из вариантов, указанных в предыдущем вопросе: A: заработная плата B: рабочее время C: отпуск D: социальная защита E: охрана труда и/или условия труда	1: С представителями профсоюзов 2: С представителями работников, не входящих в профсоюзы 3: НЗ/НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __	
------	---	--	---	--

Как задавать вопрос: Вопрос СОП4 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов следующим образом:

Прочтите «**С кем вы вели коллективные переговоры по вопросам заработной платы?**». Не зачитывайте возможные ответы, если это не необходимо для того, чтобы помочь респонденту ответить. Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «**С кем вы вели коллективные переговоры по вопросу рабочего времени?**». Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить. Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «**С кем вы вели коллективные переговоры об отпуске?**». Не зачитывайте возможные ответы, если это не необходимо для того, чтобы помочь респонденту ответить. Подождите ответа и запишите его. И так далее, для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если ответ «1: Да» на вопрос «F: Другое», запишите другие аспекты, которые были в центре внимания коллективных переговоров.

СОП5	Действует ли в вашей компании коллективный договор?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП8
------	--	--	---------------	---

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу СОП8. Не задавайте вопросы СОП6 и СОП7.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП6	Охватывает ли коллективный договор вопросы заработной платы? Повторите вопрос для каждого из вариантов, указанных в предыдущем вопросе: А: заработная плата В: рабочее время С: безопасность на рабочем месте Д: здоровье работников Е: социальное обеспечение Ф: интеграция людей с инвалидностью Г: условия увольнения Н: непрерывное обучение И: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ Д: _ Е: _ Ф: _ Г: _ Н: _ И: _	
------	--	--	---	--

Как зачитывать вопрос: Вопрос СОП6 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите **«Содержит ли коллективный договор положения о заработной плате?»**. Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Содержит ли коллективный договор положения о рабочем времени?»**. Подождите ответа и запишите его. И так далее для всех вариантов в списке.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если респондент отвечает «Да» на вопрос «И: Другое», запишите другие моменты, упомянутые респондентом, в отведенном для этого месте.

СОП7	На кого распространяется коллективный договор? Распространяется ли он на ... ?	1: всех работников, включая временных работников? 2: только постоянных работников? 3: только работников-граждан страны? 4: других (уточните) 5: НЗ-НО	_ Если 4, уточните: 	
------	---	--	--	--

Как зачитывать вопрос: Вопрос СОП7 содержит несколько подуровней вопросов. Это должно быть зачитано следующим образом: **«На кого распространяется коллективный договор? Он распространяется на всех работников, включая временных? Он распространяется только на постоянных работников? Он распространяется только на работников-граждан страны? Других?»** Должно быть зачитано следующим образом». Если ответ «4: других», спросите «На кого распространяется коллективный договор?»

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «4: других», укажите группу (-ы) лиц, на которых распространяется договор.

СОП8	Могут ли ваши работники вступать в профсоюз?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП11
------	---	--	--------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу СОП11. Не задавайте вопросы СОП9 и СОП10.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП9	Знаете ли вы, есть ли среди ваших работников члены профсоюза?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП11
------	---	-----------------------------	---	---

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу СОП11.

Не задавайте вопрос СОП10.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП10	По вашим данным, сколько ваших работников являются членами профсоюза?	Введите количество работников или НЗ-НО	_	
-------	---	---	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество работников, являющихся членами профсоюза, в отведенном для этого поле. Если респондент отвечает, что не знает (НЗ) или не дает ответа (НО), укажите НЗ-НО.

СОП11	Проводите ли вы переговоры с одним или несколькими профсоюзами или организациями трудящихся?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП13
-------	--	-----------------------------	---	---

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу СОП13. Не задавайте вопрос СОП12.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП12	Как бы вы описали свои контакты с представителями профсоюзов или организациями трудящихся? Можно ли сказать, что они были ... ?	1: достаточно полезны для деятельности компании? 2: скорее не имели пользы для деятельности компании 3: НЗ-НО	_	Если 1 или 2, переходите к вопросу СОП14
-------	---	---	---	--

Как зачитывать вопрос: Это должно быть зачитано следующим образом: «Как бы вы описали свои контакты с представителями профсоюзов или организациями трудящихся? Считаете ли вы, что они достаточно полезны для деятельности компании? Или, на ваш взгляд, они скорее бесполезны для деятельности компании?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Пропустите: Если ответ «1: достаточно полезны» или «2: не имели пользы», не задавайте вопрос СОП13. Перейдите прямо к вопросу СОП14.

СОП13	Считаете ли вы, что для вашей компании было бы полезно взаимодействовать с профсоюзной организацией?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-------	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП14	Случаются ли трудовые споры с вашими работниками ... ?	1: часто 2: редко 3: нет 4: НЗ-НО	__	
-------	--	--	----	--

Как зачитывать вопрос: Это должно быть зачитано следующим образом: «Часто ли возникают трудовые споры с вашими работниками? Редко? Или их нет вовсе?»

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП15	В случае возникновения спора, обсуждаете ли вы этот вопрос индивидуально, напрямую с каждым из причастных работников? Повторите вопрос для каждого из вариантов, указанных в предыдущем вопросе: A: индивидуально, напрямую с каждым из причастных работников B: коллективно, напрямую со всеми причастными работниками C: с представителем профсоюза, выступающим в качестве посредника D: с представителем работников (не являющимся членом профсоюза), выступающим в качестве посредника E: с трудовой инспекцией, выступающей в качестве посредника F: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __	
-------	--	-----------------------------	---	--

Как зачитывать вопрос: Вопрос СОП15 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите «Когда возникает спор, вы обсуждаете этот вопрос индивидуально, напрямую с каждым из причастных работников?». Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите «Когда возникает спор, вы обсуждаете этот вопрос коллективно, и работники подают свои запросы группой?». Подождите ответа и запишите его. И так далее для всех вариантов в списке.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

Ограничения на рабочем месте (принудительный труд) (ПТ)

ПТ1	Задерживает ли предприятие выплату заработной платы по какой-либо причине или удерживает ее?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2, переходите к ПТ3
-----	--	-----------------------------	---	--------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ПТ2	Опишите причины, по которым предприятие может задержать или приостановить выплату заработной платы работникам?	Свободный ответ		
-----	--	-----------------	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите ответ в отведенное поле.

ПТ3	Могут ли работники уволиться в любое время, если соблюдается установленный законом срок уведомления?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ПТ4	Есть ли на предприятии работники, которые имеют перед вами долги?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	---	-----------------------------	---	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ПТ5	Есть ли на предприятии работники, имеющие задолженность перед третьими лицами, связанную с наймом их на работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	---	-----------------------------	---	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ПТ6	Есть ли работники, которые проживают на рабочем месте или в жилых помещениях, предоставленных работодателем?	1: Да, в общежитии 2: Да, в промышленной зоне 3: Да, в другом месте, уточните 4: Нет 5: НЗ-НО	_ Если 3, уточните	
-----	--	---	----------------------------------	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ПТ7	Могут ли работники свободно приходить и уходить из этих жилых помещений/общежития?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	--	-----------------------------	---	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ПТ8	Хранит ли предприятие какие-либо личные документы работников (например, паспорт, свидетельство о рождении, разрешение на работу, вид на жительство)?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если нет, переходите сразу к ДТ01
-----	--	-----------------------------	---	-----------------------------------

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле. Пропустите: Если ответ «2», перейдите прямо к вопросу ДТ01.

ПТ9	Имеют ли работники в любое время свободный доступ к своим документам?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	---	-----------------------------	---	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ПТ10	Является ли сверхурочная работа обязательной?	1: doim 2: ba'zi-ba'zida 3: hech qachon 4: BLM-JY	_	
------	---	--	---	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован, вместе с возможными ответами.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ПТ11	Выплачивает ли предприятие работникам заработную плату за сверхурочную работу?	1: Да, всегда 2: Да, иногда 3: Нет 4: НЗ-НО	_	Если 2, переходите к ПТ14
------	--	--	---	---------------------------

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле. Пропустите: Если ответ «3», перейдите прямо к вопросу ПТ14.

ПТ12	Сколько составляет сумма обычной заработной платы, которую выплачивает предприятие за ОБЫЧНУЮ сверхурочную работу?	Уточните		
------	--	-------------------	--	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. При необходимости приведите примеры (100%, 150%, 195%, и т.д.).

Как заполнять вопросник: Введите ответ в отведенное поле.

ПТ13	Сколько предприятие платит работникам в качестве нормальной заработной платы за сверхурочную работу в НОЧНОЕ ВРЕМЯ?	Уточните		
------	---	-------------------	--	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. При необходимости приведите примеры (100%, 150%, 195%, и т.д.).

Как заполнять вопросник: Введите ответ в отведенное поле.

ПТ14	Выплачивает ли предприятие работникам заработную плату во время простоев, вызванных работодателем или форс-мажорными обстоятельствами?	1: Да, всегда 2: Иногда 3: Нет	_	
------	--	--------------------------------------	---	--

Как зачитывать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

Детский труд (ДТ)

ДТ01	Проверяет ли предприятие возраст работников перед приемом на работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Прочтите вопросы так, как они сформулированы.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ДТ02	Как предприятие проверяет возраст работников перед приемом на работу?	1: Свидетельство о рождении 2: Удостоверение личности 3: Заявление работника 4: Другое: уточните 5: НЗ-НО	_ Если 4, уточните	
------	---	---	----------------------------------	--

Как задавать вопрос: Прочтите вопросы так, как они сформулированы.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ДТ03	Имеется ли на предприятии перечень работ, которые запрещено выполнять работникам моложе 18 лет?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Прочтите вопросы так, как они сформулированы.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

ДТ04	Ведет ли предприятие учет работников в возрасте до 18 лет, как того требует национальное законодательство?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Прочтите вопросы так, как они сформулированы.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в отведенное поле.

Равенство и дискриминация (Рид)

Рид1	Является ли национальная принадлежность критерием при приеме на работу в вашей компании?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО		
	Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов:		A: __	
	A: национальная принадлежность		B: __	
	B: этническая/региональная принадлежность		C: __	
	C: пол/гендер		D: __	
	D: цвет кожи		E: __	
	E: религия		F: __	
	F: политические взгляды		G: __	
	G: социальное происхождение		H: __	
	H: миграционный статус		I: __	
	I: инвалидность		J: __	
	J: сексуальная ориентация		K: __	
	K: семейное положение			

Как зачитывать вопрос: Вопрос Рид1 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите «**Является ли национальная принадлежность критерием при приеме на работу в вашей компании?**». Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите «**Является ли этническая/региональная принадлежность критерием при приеме на работу в вашей компании?**». Подождите ответа и запишите его. И так далее для всех вариантов в списке.

Рид2	В вашей компании женщины и мужчины получают одинаковую заработную плату за равный труд?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО 4: Неприменимо (если в компании нет женщин или мужчин)	__	
-------------	---	---	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Рид3	Вы бы рассмотрели возможность найма работника с физическими недостатками?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-------------	---	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Рид4	Рассмотрели бы вы вариант найма работника с ВИЧ/СПИДом?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-------------	---	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Рид5	Были ли в вашей компании случаи, когда работники жаловались на домогательства?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 1, уточните характер домогательств (сексуальное домогательство, психологическое давление, и т.д.):	
-------------	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ «1: Да», спросите «**Какого рода домогательства это были? Сексуальное домогательство или психологическое давление?».**

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «1: Да», укажите вид домогательства в отведенном для этого месте.

Трудовая инспекция (ТИ)

ТИ1	Вы когда-нибудь слышали о трудовой инспекции?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, продолжайте и переходите к ИР1
------------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите сразу к ИР1. Не задавайте вопросы с ТИ2 по ТИ 10.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ТИ2	Вы когда-нибудь записывались на прием в трудовую инспекцию, чтобы получить информацию или найти решение проблемы, связанной с рабочим местом?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, продолжайте и переходите к ТИ6
------------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите к ТИ6. Не задавайте вопросы с ТИ3 по ТИ5.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ТИЗ	Вы хотели получить информацию об условиях труда, таких как тип договора, уровень заработной платы и рабочее время? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: условия труда, такие как тип договора, уровень заработной платы и рабочее время В: риски для безопасности и условия на рабочем месте С: здоровье работников Д: создание профсоюза в компании Е: коллективные переговоры Ф: условия труда детей Г: вопросы дискриминации Н: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: __ В: __ С: __ Д: __ Е: __ Ф: __ Г: __ Н: __	
-----	---	--------------------------------------	--	--

Как зачитывать вопрос: ТИЗ - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите **«Вы хотели получить информацию об условиях труда, таких как тип договора, уровень заработной платы и рабочее время?»**. Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Вы хотели получить информацию о рисках и условиях безопасности на рабочем месте?»**. Подождите ответа и запишите его. И так далее для всех вариантов в списке.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

ТИ4	Считаете ли вы консультацию инспектора труда полезной?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-----	--	--------------------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ТИ5	Привела ли консультация с инспектором к каким-либо изменениям?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__ Если 1, уточните какого рода изменения:	
-----	--	--------------------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ «1: Да», спросите **«Что изменилось?»**

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «1: Да», запишите изменения, упомянутые респондентом, в отведенном для этого месте.

ТИ6	Вас когда-нибудь посещал инспектор труда на рабочем месте?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 2 или 3, продолжайте и переходите к ТИ10
-----	--	--------------------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите сразу к ИР1. Не задавайте вопросы с ИТ7 по ИТ10.

ИТ7	Поднял ли инспектор труда вопросы об условиях труда, таких как тип договора, уровень заработной платы, рабочее время? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: условия труда, такие как тип договора, уровень заработной платы и рабочее время В: риски для безопасности и условия на рабочем месте С: здоровье работников D: профсоюзы в компании E: коллективные переговоры F: условия труда детей G: вопросы дискриминации H: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
-----	---	-----------------------------	--	--

Как зачитывать вопрос: ИТ7 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите «**Задавал ли инспектор труда вопросы об условиях труда, таких как тип договора, уровень заработной платы и рабочее время?**». Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите «**Задавал ли инспектор труда вопросы о рисках для безопасности и условиях на рабочем месте?**». Подождите ответа и запишите его. И так далее для всех вариантов в списке.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

ИТ8	Считаете ли вы визит инспектора труда полезным?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
-----	---	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ИТ9	Привел ли визит инспектора к каким-либо изменениям?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__ Если 1, уточните какого рода изменения:	
-----	---	-----------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ «1: Да», спросите «Что изменилось?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «1: Да», запишите изменения, упомянутые респондентом, в отведенном для этого месте.

ИТ10	Часто ли в вашем секторе проводятся проверки трудовой инспекции?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Идентификация респондента (ИР)

ИР1	Пол	1: Мужчина 2: Женщина	_	
-----	-----	--------------------------	---	--

Не задавайте вопрос. Укажите пол в соответствующем поле.

ИР2	Сколько вам лет?	Введите количество лет или НЗ-НО	_ лет (год)	
-----	------------------	----------------------------------	---------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите возраст в цифрах в соответствующие поля. Если респондент отвечает, что не знает (НЗ) или предпочитает не отвечать (НО), впишите в поле «НЗ-НО».

ИР3	Возрастной диапазон (Если респондент не ответил на вопрос о возрасте, интервьюер оценивает возрастной диапазон)	<20 20-30 30-40 40-50 >50	_ _ _ _	
-----	--	---------------------------------------	----------------------	--

Не задавайте вопрос. Если респондент не указал свой возраст в вопросе ИР2, укажите предполагаемый возрастной диапазон.

ИР4	Ваш уровень образования?	1: Не посещал(-а) школу 2: Начальная школа 3: Среднее бразование 4: Высшее образование 5: НЗ-НО	_ Если 4, уточните уровень образования:	
-----	--------------------------	---	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные варианты ответов, если это не необходимо для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «4: Высшее образование», укажите степень, полученную респондентом.

ИР5	Ваша национальность?	Введите национальность или НЗ-НО		
-----	----------------------	----------------------------------	-------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите национальность в отведенное для этого поле. Если респондент отвечает, что не знает (НЗ) или предпочитают не отвечать (НО), впишите «НЗ-НО».

Завершение интервью с работодателем

В конце опроса интервьюер:

- ▶ благодарит респондента;
- ▶ спрашивает, согласен ли он/она предоставить свой номер телефона на случай, если потребуется уточнить какую-либо информацию. В случае согласия номер телефона записывается в отведенном для этого месте; и
- ▶ спрашивает, могут ли один или два работника работодателя принять участие в опросе.

Таблица наблюдений, которую должен заполнить интервьюер

Вы встречали на рабочем месте молодых работников в возрасте до 18 лет? Сколько? Сколько им лет? Работа или вид деятельности? Опасная работа? Другие наблюдения?	
Качество воздуха	
Шум	
Гигиена труда	
Средства индивидуальной защиты	
Общая атмосфера на рабочем месте	

4. Инструкции по заполнению вопросника для работников

Идентификационный вопросник (ИВ)

Первые вопросы направлены на определение контекста вопросника.

ИВ1	Имя интервьюера	
-----	-----------------	--

Как заполнять вопросник: Интервьюер пишет свое имя в отведенном для этого месте.

ИВ2	Сектор экономики	Код: ²⁹
-----	------------------	--------------------

Понимание: Термин «сектор экономики» означает сектор экономики, на который направлен диагностический анализ. Местные консультанты составили список кодов по каждому из участков проведения опроса. В соответствии с ним исследователь вводит правильный код для данного участка.

Как заполнять вопросник: В отведенном месте интервьюер указывает название отрасли, в которой работает респондент. Кроме того, в правой колонке интервьюер указывает код, определенный местными консультантами для идентификации сектора деятельности.

ИВ3	Подсектор	
-----	-----------	-------

Понимание: Здесь термин «подсектор» относится к подсектору, определенному местными консультантами в качестве области исследования в конце поискового исследования (см. Справочник пользователя, раздел 3.1) «Поисковое исследование»).

Как заполнять вопросник: Интервьюер указывает название подсектора, в котором работает респондент, в отведенном для этого месте.

ИВ4	Место проведения опроса	Код: ³⁰
-----	-------------------------	--------------------

Как заполнять вопросник: Интервьюер указывает название подсектора, в котором работает респондент, в отведенном для этого месте.

Вопросы ИВ5 - ИВ8 касаются места проведения интервью. Административные единицы различаются в зависимости от страны. Вопросники необходимо будет соответствующим

²⁹ Например, СОР (строительство и общественные работы), КОМ (торговля), местные консультанты определяют обозначения.

³⁰ Определяется консультантами.

образом адаптировать.

ИВ5	Страна	
------------	--------	-------

Как заполнять вопросник. В пустом поле напишите название страны, в которой проходит интервью.

ИВ6	Регион	
------------	--------	-------

Как заполнять вопросник: В пустом поле впишите название региона, в котором проходит интервью.

ИВ7	Район	
------------	-------	-------

Как заполнять вопросник: В пустом поле впишите название района, в котором проводится интервью.

ИВ8	Квартал/массив	
------------	----------------	-------

Как заполнять вопросник: В пустом поле запишите название квартала/массива в данном районе, где проводится интервью.

ИВ9	Дата интервью	_ _ _ _ _ _ _ _
------------	---------------	---------------------------------

Как заполнять вопросник: ДД ММ ГГГГ

ИВ10	Продолжительность интервью	_ _ h _ _ min
-------------	----------------------------	-------------------------

Как заполнять вопросник: Отметьте время начала интервью на полях. По окончании интервью отметьте время его окончания. Это позволит вам рассчитать продолжительность интервью. Если интервью длилось два часа и десять минут, напишите | _0_ | _2_ | ч | _1_ | _0_ | мин.

ИВ11	Статус опроса	
	Вопросник полностью заполнен	1
	Вопросник заполнен частично	2

Понимание:

Вопросник заполнен полностью: Все вопросы были заданы и получены ответы.

Вопросник заполнен частично: Некоторые вопросы не были заданы и остались без ответа.

Как заполнять вопросник: Обведите код («1» или «2»), соответствующий статусу опроса.

ИВ12	Самостоятельная оценка достоверности полученной информации и ответов	
	Достоверная информация	1
	Недостоверная информация	2
	Без мнения	3

Понимание:

Достоверная информация: Интервьюер считает, что интервью проводилось в условиях, гарантирующих достоверность ответов респондента.

Недостоверная информация: Интервьюер имеет веские основания полагать, что все или часть ответов респондента были недостоверными (например, в связи с присутствием третьего лица или потому, что респондент выглядел настороженным или смущенным).

Нет мнения: Интервьюер не имеет мнения о достоверности ответов, предоставленных респондентом.

Как заполнять вопросник: Обведите код («1», «2» или «3»), который соответствует вашей самостоятельной оценке достоверности информации.

ИВ13	Комментарии интервьюера об условиях проведения опроса	
------	---	--

Как заполнять вопросник: В пустом поле интервьюер записывает свои комментарии, замечания и наблюдения по ходу интервью (контекст, обстоятельства, отношение респондента и т. д.), отмечая, в частности, любые факторы, которые важны для анализа и интерпретации ответов.

ИВ14	Код вопросника	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель или Трудящийся	Номер вопросника

Как заполнять вопросник:

Каждый вопросник, а также каждое полуструктурированное интервью имеют свой номер. Этот серийный номер состоит из четырех элементов:

1. Обозначение, указывающее на сектор экономики, в котором проводилось исследование. Оно соответствует коду сектора экономики, определенному местными консультантами. Например, «СОР» для строительства и общественных работ, «КОМ» для торговли и т. д.
2. Обозначение, указывающее на место проведения интервью. Как и обозначение сектора экономики, оно соответствует коду места, определенному местными консультантами. Например, «АВІ» для Абиджана, «TUN» для Туниса и т. д.
3. Код, обозначающий тип респондента («Работодатель» или «Трудящийся»). Интервьюер указывает «Р» для «Работодателя» и «Т» для «Трудящегося».
4. Номер вопросника (01, 02 и т. д.).

Например, серийный номер первого вопросника, заполненного работодателем в строительном секторе в Абиджане, будет следующим:

Q V J	OBI	IB	S O 1
Обозначение сектора Строительство и Общественные работы	Обозначение местоположения, н а п р и м е р , Абиджан	Работодатель или Трудящийся	Номер вопросника для работодателя в секторе СОР в Абиджане

IB15	Код для других опросов — вопросник или полуструктурированное интервью — связанный с этим опросом	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью
		_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью

Как заполнять вопросник: Цель этого пункта – указать, имеется ли какая-либо информация о предприятии из других вопросников, например, проведенных с работниками, которые работают на респондента, или какая-либо информация о том же респонденте из других интервью, например, если респондент также принимал участие в полуструктурированном индивидуальном или групповом интервью. Здесь следует указать серийный номер соответствующих вопросников и/или полуструктурированных интервью, чтобы облегчить последующий анализ данных. Как и вопросники, полуструктурированные интервью имеют серийный номер, основанный на той же модели, что и серийные номера вопросников (см. Руководство по проведению полуструктурированных интервью).

Идентификация респондента (IP)

IP1	Сколько вам лет?	Введите количество лет	_ _ _ лет (год)	
-----	------------------	------------------------	--------------------------	--

Savolni qanday so'rash kerak: Savolni yozilganidek o'qib bering.

Savolnomani qanday to'ldirish kerak: Berilgan kataklarga yoshni raqamlar bilan yozing.

IP2	Каков ваш статус как работника/ работницы??	1: Постоянный работник 2: Временный работник 3: Ученик (подмастерье) 4: НЗ-НО	_	
-----	--	--	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ИР3	Пол	1: Мужчина 2: Женщина	_	
-----	-----	--------------------------	---	--

Не задавайте вопрос. Введите номер ответа в соответствующее поле.

ИР4	Ваша национальность?	Введите национальность		
-----	----------------------	------------------------	-------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите национальность в отведенное для этого поле.

ИР5	Ваше место рождения?	Введите страну и регион	Страна: Регион:	
-----	----------------------	-------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите страну и регион, где родился респондент.

ИР6	Где находится ваше основное место жительства?	Если работник является иностранцем, укажите страну и регион. Если работник является гражданином страны, укажите город и район.	Страна (трудовой мигрант): Регион (трудовой мигрант): Город (работник-гражданин страны): Район (работник-гражданин страны):	
-----	---	---	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Если респондент является иностранцем, укажите страну и регион, где находится основное место жительства респондента. Если респондент является гражданином страны, укажите город и район, где находится основное место жительства респондента.

ИР7	Где вы сейчас живете?	1: В своем собственном доме 2: В арендованном жилье 3: В жилье, предоставленном работодателем-фермером 4: В доме друга/родственника 5: На рабочем месте 6: НЗ-НО	_	
-----	-----------------------	---	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ИР8	Ваша профессия?	Укажите профессию		
-----	-----------------	-------------------	-------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите ответ в отведенное поле.

ИР9	Вы ученик (подмастерье)?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИР13
-----	--------------------------	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2. Нет» или «3. НЗ-НО», переходите сразу к ИР13. Не задавайте вопросы с ИР10 по ИР12.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ИР10	Как долго вы были учеником (подмастерьем)?	Укажите продолжительность	_ лет (года) _ месяцев	
------	--	---------------------------	---------------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите продолжительность в соответствующее поле.

ИР11	Вы зарегистрированы в центре обучения подмастерьев?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите ответ в поле для ответа.

ИР12	У вас есть договор о прохождении обучения в качестве подмастерья?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если ответ «1: Да», переходите к ИР16.
------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «1: Да», перейдите прямо к вопросу ИР16. Не задавайте вопросы с ИР13 по ИР15.

Как заполнять вопросник: Введите ответ в поле для ответа.

ИР13	Как долго вы в этой профессии?	Укажите продолжительность	_ лет (года) _ месяцев	
------	--------------------------------	---------------------------	---------------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите продолжительность в соответствующее поле.

ИР14	Вы проходили специальное обучение по своей профессии?	1: Да, Я прошел(-ла) Обучение 2: Да, я был учеником (подмастерьем) 3: Нет, я учился на практике 4: Другое (уточните) 5: НЗ-НО	_ Если 4, уточните какое именно обучение:	
------	---	---	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте

различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Пропустите: Если ответ «2. Да, я был учеником (подмастерьем)», задайте вопрос ИР15. В других случаях, не задавайте вопрос ИР15. Перейдите прямо к вопросу ИР16.

Как заполнять вопросник: Введите ответ в поле для ответа. Если ответ «4. Другое», укажите ответ, данный респондентом.

ИР15	Как долго вы были учеником (подмастерьем)?	Укажите продолжительность	__ лет (года) __ месяцев	
------	--	---------------------------	-----------------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите продолжительность в соответствующее поле.

ИР16	Какое у вас образование?	1: Не посещал(-а) школу 2: Начальная школа 3: Среднее бразование 4: Высшее образование 5: НЗ-НО	__ Если 4, уточните уровень образования:	
------	--------------------------	---	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «4: Высшее образование», укажите степень, полученную респондентом.

ИР17	Вы в родстве с вашим работодателем?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
------	-------------------------------------	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите ответ в поле для ответа.

Условия труда (УТ)

УТ1	Вы работаете ...?	1: по сдельной системе оплаты труда 2: посуточной 3: помесичной 4: годовой 5: на постоянной основе 6: другое 7: НЗ-НО	__ Если 6, уточните:	
-----	-------------------	--	------------------------------------	--

Как задавать вопрос: Вопрос УТ1 содержит несколько подуровней вопросов. Это должно быть зачитано следующим образом: Вы работаете по сдельной системе оплаты труда? Посуточной? Помесичной? Годовой? На постоянной основе? Другой вариант?

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «6: Другое», запишите ответ, данный респондентом.

УТ2	У вас есть трудовой договор?	1: Да, письменный договор 2: Да, устная договоренность 3: Нет 4: НЗ-НО	_	
-----	------------------------------	---	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

УТ3	Вы получаете выписку из платёжной ведомости на выдачу зарплаты?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

УТ4	Как вам платят? Вам платят?	1: по сдельной ставке 2: по часовой ставке 3: на ежедневной основе 4: на ежемесячной основе 5: другое 6: НЗ-НО	_ Если 5, уточните:	
-----	-----------------------------	---	-----------------------------------	--

Как задавать вопрос: Вопрос УТ4 содержит несколько подуровней вопросов. Вопрос должен быть зачитан следующим образом: «Как вам платят? Сдельная оплата? Почасовая? Ежедневная? Ежемесячная? По-другому?»

Как заполнять вопросник: Введите ответ в поле для ответа. Если ответ «5. По-другому», укажите ответ в отведенном месте.

УТ5	В среднем, сколько вам платят?	Введите сумму и валюту Обведите нужный способ оплаты	Сумма: Валюта: по сдельной системе/ ежедневно/ еженедельно/ ежемесячно	
-----	--------------------------------	---	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите сумму и валюту в отведенном поле. Обведите способ оплаты в соответствии с ответом респондента.

УТ6	Сколько месяцев в году вы работаете?	Укажите количество месяцев	_ месяцев/лет(год)	
-----	--------------------------------------	----------------------------	-------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество месяцев в отведенном поле.

УТ7	Сколько дней в неделю вы работаете?	Введите количество дней	_ дней в неделю	
-----	-------------------------------------	-------------------------	----------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество дней в отведенном поле.

УТ8	В среднем, сколько часов в день вы работаете?	Введите количество часов	_ _ часов в день	
-----	---	--------------------------	---------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество отработанных часов в день в соответствующие поля.

УТ9	Вы работаете ночью?	1: Да, всегда 2: Да, иногда 3: Нет, никогда 4: НЗ-НО	_	
-----	---------------------	---	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

УТ10	Сколько выходных дней у вас в неделю?	Введите количество дней	_ дней	
------	---------------------------------------	-------------------------	-------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество дней в отведенном поле.

УТ11	Имеете ли вы право на ежегодный отпуск?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, продолжайте и переходите к вопросу УТ14
------	---	-----------------------------	---	---

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите к УТ14. Не задавайте вопросы ЕС12 и ЕС13.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

УТ12	Это оплачиваемый отпуск?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	--------------------------	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

УТ13	Вы брали ежегодный отпуск в течение последних 12 месяцев?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

УТ14	а последние 12 месяцев, как долго вы были безработным(-ой)?	Укажите продолжительность	__ месяцев __ дней	
------	---	---------------------------	-----------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Укажите продолжительность в цифрах в предусмотренных для этого полях.

Безопасность на рабочем месте (БРМ)

БРМ1	Считаете ли вы свою работу... ?	1: очень опасной? 2: опасной 3: немного опасной 4: неопасной 5: НЗ-НО	__	
------	---------------------------------	---	----	--

Как задавать вопрос: Вопрос БРМ1 содержит несколько подуровней вопросов. Вопрос должен быть зачитан следующим образом: «Считаете ли вы свою работу очень опасной? опасной? немного опасной? неопасной?»

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

БРМ2	Представляет ли работа с химическими веществами или воздействие химических веществ значительную, незначительную или нулевую опасность на вашей работе? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов:³¹ А: обращение с химическими веществами или воздействие химических веществ В: использование опасного оборудования или инструментов (режущие инструменты или тяжелые, горячие, коррозионные или электрические инструменты) С: риск падения с высоты или риск несчастных случаев, связанных с погружением под воду Д: риск дорожно-транспортных происшествий в компании Е: риск несчастных случаев при перевозках (если вы выезжаете за пределы компании) F: отравление газом G: риск несчастных случаев в результате пожара или поражения электрическим током Н: риск других видов несчастных случаев (Уточните) 	1: Значительная 2: Незначительная 3: Нулевая 4: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
------	---	---	---	--

31 Список будет адаптирован в соответствии с сектором экономики

Как задавать вопрос: БРМ2 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите **«Является ли обращение с химическими веществами или воздействие на них значительной, незначительной или нулевой опасностью на вашей работе?»**. Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Является ли использование опасного оборудования или инструментов (режущих инструментов или тяжелых, горячих, коррозионных или электрических инструментов) значительной, незначительной или нулевой опасностью в вашей работе?»**. Подождите ответа и запишите его.

Прочтите **«Является ли риск падения с высоты в связи с работой на высоте или риск несчастных случаев, связанных с погружением, значительной, незначительной или нулевой опасностью в вашей работе?»** Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из перечисленных вариантов.

Если респондент отвечает «1: значительная» или «2: незначительная» или вопрос «Н: другие виды несчастных случаев», спросите «Какие еще бывают виды несчастных случаев?»

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если респондент отвечает «1: значительная» или «2: незначительная» на вопрос «Н: другие виды несчастных случаев», запишите другие виды несчастных случаев, упомянутые респондентом, в отведенном для этого месте.

БРМ3	Можете ли вы самоустраниться от опасной ситуации на работе?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

БРМ4	За последние 12 месяцев, сколько несчастных случаев произошло с вами на работе?	Укажите количество несчастных случаев	_ _	Если ответ «ноль», то переходите к вопросу ОТ1.
------	---	---------------------------------------	---------	---

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «ноль», то переходите к вопросу ОТ1. Не задавайте вопросы БРМ5 и БРМ6.

Как заполнять вопросник: Введите количество несчастных случаев в соответствующие поля.

БРМ5	Связаны ли этот несчастный случай/эти несчастные случаи с обращением с химическими веществами или воздействием химических веществ? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: обращение с химическими веществами или воздействие химических веществ В: использование опасного оборудования или инструментов (режущие инструменты или тяжелые, горячие, коррозионные или электрические инструменты) С: риск падения с высоты или риск несчастных случаев D: риск дорожно-транспортных происшествий на территории предприятия Е: риск несчастных случаев при перевозках на работе (если вы передвигаетесь за пределами предприятия) F: отравление газом G: риск несчастных случаев в результате пожара или поражения электрическим током Н: риск других видов несчастных случаев (Уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: __ В: __ С: __ D: __ Е: __ F: __ G: __ Н: __	

Как задавать вопрос: БРМ5 это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите «**Связаны ли этот несчастный случай/эти несчастные случаи с обращением с химическими веществами или воздействием химических веществ?**». Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите «**Связаны ли этот несчастный случай/эти несчастные случаи с использованием опасного оборудования или инструментов (режущих инструментов или тяжелых, горячих, коррозионных или электрических инструментов)?**»

Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «**Связан(-ы) ли этот несчастный случай/эти несчастные случаи с риском падения с высоты или риском погружения в воду?**». Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из вариантов.

Если респондент отвечает «Да» на вопрос «Н: Другое», спросите «Что стало причиной этого несчастного случая/этих несчастных случаев?»

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если человек отвечает «Да» на вопрос «Н: Другое», запишите другие причины несчастных случаев, упомянутые респондентом, в отведенном для этого месте.

БРМ6	За последние 12 месяцев, вам приходилось прекращать работать по причине несчастного случая?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО Если ответ 1, уточните общую продолжительность перерыва в работе за последние 12 месяцев (месяцы, дни)	__ Если 1, уточните общее количество месяцев/дней отсутствия на работе __ месяцев __ дней	
------	---	---	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ 1, спросите «Как долго вам пришлось не работать?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «1: Да», введите количество месяцев и дней в соответствующие поля.

Охрана труда (ОТ)

ОТ1	Как бы вы оценили свое здоровье в целом?	1: Очень хорошее 2: Хорошее 3: Удовлетворительное 4: Плохое 5: Очень плохое 6: НЗ-НО	__	
-----	--	---	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ОТ2	Вы считаете, что ваша работа ... ?	1: сильно вредит вашему здоровью? 2: вредит вашему здоровью незначительно? 3: не вредит вашему здоровью 4: НЗ-НО	__	
-----	------------------------------------	---	----	--

Как задавать вопрос: Вопрос ОТ2 содержит несколько подуровней вопросов. Вопрос должен быть зачитан следующим образом: «Считаете ли вы, что ваша работа наносит вред вашему здоровью? Наносит небольшой вред вашему здоровью? Наносит значительный вред вашему здоровью?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ОТЗ и ОТ4	У вас проблемы с дыханием, астма? Повторите вопросы ОТЗ и ОТ4 для каждого из нижеперечисленных вариантов: ³² А: ... проблемы с дыханием, астма В: ... боль в мышцах и костях... С: ... нарушения зрения... D: ... кожные заболевания... E: ... заболевания крови/анемия ... F: ... аллергия... G: ... проблемы с пищеварением... H: ... лихорадка... I: ... головная боль/головокружение... J: ... проблемы со слухом/глухота... K: ... нарушения сна... L: ... усталость... M: ... Другое (уточните)	ОТЗ У вас есть проблемы с дыханием, астма ... 1: ... хронически? 2: ... изредка? 3: ... не было? 4: НЗ-НО Если ответ 1 или 2, задайте вопрос ОТ4 А: __ В: __ С: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __	ОТ4 Связаны ли эти проблемы со здоровьем с вашей работой? 1: Да, в основном с работой 2: Да, с работой, но также и с другими факторами 3: Нет, не с работой 4: НЗ-НО А: __ В: __ С: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __
------------------	---	---	--

Как задавать вопросы ОТЗ и ОТ4: Вопросы ОТЗ и ОТ4 представляют собой вопросы с несколькими вариантами ответов, которые следует зачитывать последовательно. Вопрос следует повторять для каждого из перечисленных вариантов. Кроме того, вопрос ОТЗ содержит несколько подуровней вопросов. С другой стороны, нет необходимости зачитывать ответы на вопрос ОТ4. Вопросы ОТЗ и ОТ4 следует задавать следующим образом: **«Страдаете ли вы какими-либо проблемами с дыханием, хронической астмой? Иногда? Никогда?»**. Подождите ответа и запишите его. Если ответ «1: хронически» или «2: изредка», задайте вопрос ОТ4 «Эти проблемы со здоровьем связаны с вашей работой?». Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Вы страдаете от хронической боли в мышцах и костях? Иногда? Никогда?»**. Подождите ответа и запишите его. Если ответ «1: хронически» или «2: изредка», задайте вопрос ОТ4 «Эти проблемы со здоровьем связаны с вашей работой?». Подождите ответа и запишите его.

Прочтите **«Вы страдаете от нарушений зрения постоянно? Изредка? Никогда?»**. Подождите ответа и запишите его. Если ответ «1: хронически» или «2: изредка», задайте вопрос ОТ4 «Эти проблемы со здоровьем связаны с вашей работой?». Подождите ответа и запишите его. И так далее.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если респондент отвечает «Да» на вопрос «М: Другое», запишите другие проблемы со здоровьем, упомянутые респондентом, в отведенном для этого месте.

32 Список, который должен быть адаптирован к стране и сектору.

ОТ5	За последние 12 месяцев, сколько дней вы пропустили по болезни?	Введите количество дней	_ _ _	
-----	---	-------------------------	-----------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите количество дней в соответствующие поля.

ОТ6	Предоставляет ли ваш работодатель аптечку для оказания неотложной помощи?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Профилактика (ПРФ)

ПРФ1	Считаете ли вы, что хорошо понимаете риски, связанные с вашей работой? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: А: риски, связанные с вашей работой В: меры и оборудование, необходимые для предотвращения рисков С: правила безопасности на рабочем месте	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _	
------	--	-----------------------------	--------------------------------	--

Как задавать вопрос: ПРФ1 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите «Считаете ли вы, что хорошо понимаете риски, связанные с вашей работой?». Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите «Считаете ли вы, что хорошо понимаете меры и оборудование, необходимые для предотвращения рисков?». Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите число, соответствующее ответу, рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В» и «С»).

ПРФ2	Вы когда-нибудь проходили обучение/информационное занятие, проводимое специалистом по охране труда и технике безопасности в вашей организации?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО		
	Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов:		A: __	
	A: обучение/информационное занятие, проводимое специалистом по охране труда и технике безопасности		B: __	
	B: обучение/информационное занятие, проводимое вашим работодателем		C: __	
	C: обучение/информационное занятие, проводимое профсоюзами		D: __	
	D: предоставление литературы по охране труда и технике безопасности		E: __	
	E: другое (уточните)			

Как задавать вопрос: Вопрос ПРФ2 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите «Вы когда-нибудь участвовали на обучении/информационном занятии в вашей организации, проводимом специалистом по охране труда/безопасности?». Подождите ответа и запишите его затем прочтите «У вас когда-нибудь проводилось обучение/информационное занятие на рабочем месте, организованные вашим работодателем?».

Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если респондент упоминает какие-либо другие виды информации/обучения, запишите их в отведенном для этого месте.

ПРФ3	Ваш работодатель просил вас предоставить медицинскую справку при приеме на работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
------	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ4	Вы проходили медицинское обследование в течение последних 12 месяцев?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
------	---	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ5	Когда вы работаете, вы носите защитную обувь? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов:³³ A: защитная обувь B: рабочая одежда C: рабочие брюки D: куртка или рабочий халат E: респиратор F: очки G: каска H: перчатки I: средства защиты органов слуха J: Другое (уточните): 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ Agar javob J bo'lsa, aniqlashtiring 	
-------------	--	--	---	--

Как задавать вопрос: Вопрос ПРФ5 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите «Когда вы работаете, вы носите защитную обувь?». Подождите ответа и запишите его. Затем прочтите «Когда вы работаете, вы носите спецодежду?». Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из вариантов. Если человек отвечает «Да» на вопрос «J: Другое», спросите «Какое еще снаряжение вы носите?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если человек отвечает «Да» на вопрос «Н: Другое», запишите снаряжение, упомянутое респондентом, в отведенном для этого месте.

ПРФ6	Предоставил ли ваш работодатель какое-либо из этого снаряжения?	1: Да, все средства защиты 2: Да, некоторые средства защиты 3: Нет 4: НЗ-НО	_	
-------------	--	---	--------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ7	Требуется ли ваш работодатель от вас использовать это снаряжение/средства защиты?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-------------	--	--	--------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

33 Консультанты адаптировали список к сектору экономики.

ПРФ8	Организовал ли вам работодатель какое-либо обучение или предоставил информацию о том, как правильно использовать это снаряжение/средства?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ9	Есть ли у вас свободный доступ к питьевой воде на рабочем месте? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов:³⁴ A: питьевая вода B: непитьевая вода C: уборные или туалеты D: душ или умывальник	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _	
------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Вопрос ПРФ9 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите **«Есть ли у вас свободный доступ к питьевой воде на рабочем месте?»**. Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Есть ли у вас на рабочем месте свободный доступ к непитьевой воде?»**. Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

ПРФ10	Вы застрахованы по программе социального страхования?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ПРФ12
-------	---	-----------------------------	---	---

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу ПРФ12. Не задавайте вопрос ПРФ11.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

³⁴ Подлежит адаптации в зависимости от сектора экономики и страны.

ПРФ11	Какой тип страхования у вас? Вы застрахованы национальным фондом социального страхования? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: А: национальный фонд социального страхования В: частное социальное страхование С: другая система социальной защиты или социальной помощи (НПО, ассоциации и т. д.) Д: Другое (уточните) 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: __ В: __ С: __ Д: __	Если страхования нет, то переходите к вопросу ПРФ13
-------	---	--------------------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Вопрос ПРФ11 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите «**В рамках какой программы вы застрахованы? Вы застрахованы национальным фондом социального страхования?**». Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите «**Вы застрахованы в частной социальной страховой компании?**». Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из вариантов.

Пропустите: Если ответ на любой из перечисленных вариантов ПРФ11 «1: Да», не задавайте вопрос ПРФ12. Перейдите прямо к вопросу ПРФ13.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

ПРФ12	Хотите ли вы присоединиться к программе социального страхования?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__ Если 2, уточните почему нет:	
-------	---	--------------------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ «2: Нет», спросите, почему респондент не хочет присоединиться к программе социального обеспечения.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «2: Нет», укажите причины, упомянутые респондентом.

ПРФ13	Выплачивается ли вам заработная плата или компенсация за временную нетрудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ПРФ15
-------	---	--------------------------------------	---------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите к вопросу ПРФ15. Не задавайте вопрос ПРФ14.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ14	Если да, кто выплачивает вам заработную плату или компенсацию?	1: Ваша личная страховка 2: Ваш работодатель 3: Другое 4: НЗ-НО	__ Если 3, уточните:	
-------	--	--	------------------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если вариант ответа не перечислен, запишите «3» и напишите ответ в отведенном месте.

ПРФ15	Вы получаете заработную плату или компенсацию за не связанный с работой отпуск по болезни?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП1
-------	--	-----------------------------	----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», переходите к вопросу СОП1. Не задавайте вопрос ПРФ16.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПРФ16	Если да, кто выплачивает вам заработную плату или компенсацию?	1: Ваша личная страховка 2: Ваш работодатель 3: Другое 4: НЗ-НО	__ Если 3, уточните:	
-------	--	--	------------------------------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «3: Другое», напишите ответ в отведенном месте.

Свобода объединений и ведение коллективных переговоров (СОП)

СОП1	Есть ли на вашей работе действующие профсоюзы работников?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	
------	---	-----------------------------	----	--

Понимание: Термин «активный» означает, что некоторые работники являются членами профсоюза.

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП2	Вы член профсоюза?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 1, продолжите, задав вопрос СОП4
------	--------------------	-----------------------------	----	---------------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «1: Да», перейдите прямо к вопросу СОП4. Не задавайте вопрос СОП3.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП3	К вам когда-нибудь обращался профсоюз с предложением вступить в их ряды?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ _	
------	--	-----------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП4	Ваш работодатель когда-нибудь увольнял работника или отказывался продлевать с ним трудовой договор из-за того, что он был членом профсоюза или участвовал в профсоюзной деятельности?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ _	
------	---	-----------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП5	Имеют ли представители профсоюзов доступ к работникам на вашей работе?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ _	
------	--	-----------------------------	-----	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП6	На вашем рабочем месте возникают трудовые споры ... ?	1: часто? 2: редко? 3: не бывает? 4: НЗ-НО	_ _	
------	---	---	-----	--

Как задавать вопрос: Вопрос СОП6 содержит несколько подуровней вопросов. Это должно быть зачитано следующим образом: «На вашем рабочем месте трудовые споры происходят часто? Редко? Не происходят?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

СОП7	Когда возникает спор, он разрешается...? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: А: индивидуально, напрямую с каждым из причастных работников В: коллективно, напрямую со всеми причастными работниками С: с представителем работников (не являющимся членом профсоюза), выступающим в качестве посредника D: с представителем профсоюза, выступающим в качестве посредника Е: с трудовой инспекцией, выступающей в качестве посредника F: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ D: _ Е: _ F: _ Укажите два наиболее распространенных метода:	
------	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Вопрос СОП7 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите **«Когда возникает спор, он разрешается индивидуально, напрямую с каждым из причастных работников?»**. Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«Решается ли это коллективно, напрямую со всеми причастными работниками?»**. Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из вариантов. Если респондент отвечает «Да» на вопрос «F: Другое», спросите «Как проходят обсуждения в случае возникновения трудовых споров?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если респондент отвечает «Да» на вопрос «F: Другое», запишите другие способы проведения обсуждений в случае возникновения споров на рабочем месте.

СОП8	В течение последних 12 месяцев вы вели переговоры с работодателем о повышении заработной платы? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: А: заработная плата В: рабочее время С: отпуск D: социальная защита Е: Другое (уточните)	1: Да, индивидуально 2: Да, коллективно 3: Нет 4: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ D: _ Е: _	
------	---	--	--	--

Как задавать вопрос: Вопрос СОП8 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов, как показано ниже:

Прочтите **«В течение последних 12 месяцев вы вели переговоры с работодателем о повышении заработной платы?»**. Не зачитывайте различные возможные ответы, если это не является необходимым для того, чтобы помочь респонденту ответить. Подождите ответа и запишите его.

Затем прочтите **«В течение последних 12 месяцев вы проводили какие-либо переговоры с**

работодателем по поводу рабочего времени?». Не зачитывайте возможные ответы, если это не необходимо для того, чтобы помочь респонденту ответить. Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из вариантов.

Если респондент отвечает «1: Да» на вопрос «Е: Другое», спросите «Какие еще вопросы обсуждались в ходе переговоров с вашим работодателем?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.). Если респондент отвечает «Да» на вопрос «Е: Другое», запишите другие пункты переговоров, упомянутые респондентом, в отведенном для этого месте.

Ограничения на рабочем месте (принудительный труд) (ПТ)

ПТ1	В течение последних 12 месяцев сталкивались ли вы на текущей работе с ситуациями, с которыми вы не согласны? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: A. оплачиваемые недобровольные сверхурочные (свыше 12 рабочих часов в день) или дежурства B. неоплачиваемые недобровольные сверхурочные (свыше 12 рабочих часов в день) или дежурства C. недобровольная работа в опасных условиях D. работа, связанная с незаконной деятельностью, или употребление незаконных веществ без согласия E. работа за очень низкую заработную плату или без заработной платы F. проживание в унижительных условиях, навязанных работодателем, нанимателем или другой третьей стороной G. работа на других работодателей, которые были согласованы H. работа в течение более длительного периода времени, нежели чем было согласовано	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
------------	---	--	--	--

Как задавать вопрос: Вопрос ПТ1 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

ПТ2	Можете ли вы отказаться от выполнения любого из вышеперечисленных действий?	1: Да 2: Нет 3: H3-NO	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	->14
------------	--	--------------------------------------	--	----------------

Как задавать вопрос: Вопрос ПТ2 является продолжением вопроса ПТ1. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов в ПТ1.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

ПТЗ	Почему вы не можете отказаться? <u>Допускается до ПЯТИ ответов</u> <i>(Следует зачитать варианты)</i> A. Из-за угроз или фактического физического насилия в отношении меня B. Из-за угроз или фактического физического насилия в отношении моей семьи, родственников или близких друзей C. Из-за угроз или фактического сексуального насилия в отношении меня D. Из-за угроз или фактического сексуального насилия в отношении моей семьи E. Из-за угрозы финансовых санкций/штрафов F. Потому что я нахожусь под постоянным наблюдением G. Потому что я нахожусь в изолированном месте, без доступа к внешнему миру. H. Потому что мой долг, связанный с работодателем или нанимателем, не погашен. I. Потому что продление моего разрешения на работу осуществляется моими работодателями. J. Потому что у меня нет доступа к важным документам, таким как документы, удостоверяющие личность, разрешения на проживание или работу, паспорт. K. Потому что я потеряю причитающуюся мне заработную плату или другие обещанные выплаты. L. Потому что мне нужна зарплата. M. Потому что мой работодатель убедит других работодателей в этом регионе не нанимать меня или членов моей семьи N. Из-за угрозы судебного преследования со стороны моего работодателя O. Потому что меня депортируют P. Из-за угрозы увольнения Q. Другое, уточните, пожалуйста	1: Ha 2: Yo'q 3: BLM-JY	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _ L: _ M: _ N: _ O: _ P: _ Q: _ R: _	
-----	---	--	---	--

Как задавать вопрос: Вопрос ПТЗ - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Сначала следует прочитать все варианты. После того как все вопросы будут перечислены, следует дать возможность ответить на них до пяти раз 1: (Да).

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

ПТ4	Вы можете уволиться с этой работы и начать поиски другой, если соблюдаете условия срока уведомления об увольнении?	1: Да 2: Нет 3: H3-NO	_	
-----	---	--	--------------	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ПТ5	Почему нет? <u>Допускается до ПЯТИ ответов</u> <i>(Следует зачитать варианты)</i> А. Из-за угроз или фактического физического насилия в отношении меня В. Из-за угроз или фактического физического насилия в отношении моей семьи, родственников или близких друзей С. Из-за угроз или фактического сексуального насилия в отношении меня D. Из-за угроз или фактического сексуального насилия в отношении моей семьи E. Из-за угрозы финансовых санкций/штрафов F. Потому что я нахожусь под постоянным наблюдением G. Потому что я нахожусь в изолированном месте, без доступа к внешнему миру. H. Потому что мой долг, связанный с работодателем или нанимателем, не погашен. I. Потому что продление моего разрешения на работу осуществляется моими работодателями. J. Потому что у меня нет доступа к важным документам, таким как документы, удостоверяющие личность, разрешения на проживание или работу, паспорт. K. Потому что я потеряю причитающуюся мне заработную плату или другие обещанные выплаты. L. Потому что мне нужна зарплата. M. Потому что мой работодатель убедит других работодателей в этом регионе не нанимать меня или членов моей семьи N. Из-за угрозы судебного преследования со стороны моего работодателя O. Потому что меня депортируют P. Другое, уточните, пожалуйста	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __ N: __ O: __ P: __ Q: __	
------------	--	-----------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Вопрос ПТ5 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Сначала следует зачитать все варианты. После того, как все вопросы будут перечислены, вы должны разрешить до ПЯТИ ответов 1 (Да).

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу ПТ7. Не задавайте вопрос ПТ6.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

Детский труд (ДТ)

ДТ1	Есть ли на вашей работе сотрудники младше 18 лет?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ДТ8
-----	---	-----------------------------	---	---------------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», перейдите прямо к вопросу ДТ8. Не задавайте вопросы с ДТ2 по ДТ7.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ДТ2	Сколько работников в возрасте до * (минимальный возраст для допуска к работе в соответствии с национальным законодательством) работают на вашем предприятии?	Укажите число	_	
-----	--	---------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ДТ3	Сколько работников в возрасте от *(минимальный возраст для допуска к работе в соответствии с национальным законодательством) до 17 лет работает на вашем предприятии?	Укажите число	_	
-----	---	---------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ДТ4	Выполняют ли некоторые работники в возрасте до 18 лет какие-либо из следующих действий? А. Работают ночью или очень рано утром, когда еще темно? включая поездки на работу и с работы в темное время суток В. Работают в течение длительного рабочего дня (определите удлинненный рабочий день в соответствии с национальным законодательством) С. Добавьте варианты в соответствии с ³⁵	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _	
-----	--	-----------------------------	--------------------------------	--

Как задавать вопрос: Вопрос ДТ4 - это вопрос с несколькими вариантами ответов. Вопрос должен быть зачитан для каждого из перечисленных вариантов.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С»).

35 Консультант дополнил информацию юридическим определением «опасной работы» для сектора и страны в вопросе. Кроме того, варианты из раздела «опасная работа» отдельного вопросника МОТ могут быть рассмотрены для включения в этот вопрос (*Отдельные опросы о детском труде: Типовой вопросник (ilo.org) (HAZ_01 to HAZ_20)*).

ДТ5	Работники в возрасте до 15 лет ходят в школу?	1: Да, все 2: Да, некоторые 3: Нет 4: НЗ-НО	_	
------------	---	--	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ДТ6	Есть ли ученики (подмастерья), которые работают более ... месяцев?	1: Да, все 2: Да, некоторые 3: Нет 4: НЗ-НО	_	
------------	--	--	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Консультанты должны будут заполнить информацию о продолжительности в соответствии с законодательством страны и сектора в вопросе.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Равенство и дискриминация (Рид)

	Повторите вопросы Рид1, Рид2 и Рид3 для каждого из следующих вариантов: А: национальная принадлежность? В: этническая/региональная принадлежность? С: пол/гендер? D: цвет кожи? Е: религия? F: политические взгляды? G: социальное происхождение? H: миграционный статус? I: инвалидность? J: сексуальная ориентация? K: семейное положение?	Рид1 При найме на работу, как вы думаете, учитывает ли ваш работодатель национальную принадлежность? 1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО А: _ В: _ С: _ D: _ Е: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _	Рид2 Считаете ли вы, что некоторые работники подвергаются худшему обращению по сравнению с другими из-за их национальной принадлежности? 1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО А: _ В: _ С: _ D: _ Е: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _	Рид3 Считаете ли вы, что некоторые работники подвергаются худшему обращению по сравнению с другими из-за их национальной принадлежности? 1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО 4: Неприменимо А: _ В: _ С: _ D: _ Е: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _
Рид1 Рид2 и Рид3				

Как задавать вопросы Рид1, Рид2 и Рид3: Вопросы Рид1, Рид2 и Рид3 - это вопросы в нескольких вариантах, которые необходимо задавать последовательно, как показано здесь:

Прочтите «Как вы думаете, при приеме на работу ваш работодатель учитывает национальную принадлежность?». Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «Считаете ли вы, что некоторые работники подвергаются худшему обращению

по сравнению с другими из-за своего национального происхождения?». Подождите ответа и запишите его.

Прочтите «**Считаете ли вы, что подвергаетесь дискриминации из-за своего национального происхождения?». Подождите ответа и запишите его. И так далее для каждого из перечисленных вариантов.**

Как заполнять вопросник: для каждого из вопросов Рид1, Рид2 и Рид3, введите номер ответа рядом с буквой, соответствующей заданному вопросу («А», «В», «С», и т.д.).

Рид4	Есть ли женщины на вашей работе?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, продолжайте и переходите к вопросу Рид6
-------------	----------------------------------	-----------------------------	---	---

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», пропустите вопрос Рид6. Не задавайте вопрос Рид5.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Рид5	Считаете ли вы, что женщины получают меньшую заработную плату, чем мужчины, за выполнение той же работы на вашей работе?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО 4: Неприменимо (если в компании нет женщин или мужчин)	_	
-------------	--	---	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Рид6	Были ли когда-нибудь случаи домогательств на вашем рабочем месте?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 1, уточните вид домогательств (сексуальные, психологическое давление и т.д.):	
-------------	---	-----------------------------	--	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ «1: Да», спросите «**Какого рода домогательства это были? Сексуальные домогательства или психологическое давление?».**

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «1: Да», укажите вид домогательства в отведенном для этого месте.

Рид7	Знаете ли вы о случаях, когда работники вашего сектора были уволены из-за того, что они были ВИЧ-инфицированы?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-------------	--	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

Трудовая инспекция (ТИ)

ТИ1	Вы когда-нибудь слышали о трудовой инспекции?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, завершите интервью
-----	---	-----------------------------	---	----------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», завершите интервью.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ТИ2	Вас когда-нибудь посещал инспектор труда на рабочем месте?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, завершите интервью
-----	--	-----------------------------	---	----------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», завершите интервью. Не задавайте вопросы с ТИ3 по ТИ5.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ТИ3	Привел ли визит инспектора к улучшению условий труда?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
-----	---	-----------------------------	---	--

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ТИ4	Вы когда-нибудь записывались на прием в трудовую инспекцию, чтобы получить информацию или найти решение проблемы на рабочем месте? Привел ли визит инспектора к улучшению условий труда?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, завершите интервью
-----	--	-----------------------------	---	----------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован.

Пропустите: Если ответ «2: Нет» или «3: НЗ-НО», завершите интервью. Не задавайте вопрос ТИ5.

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле.

ТИ5	Привела ли консультация с инспектором к каким-либо изменениям?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 1, уточните какого рода изменения:	Если 2 или 3, завершите интервью
-----	--	-----------------------------	---	----------------------------------

Как задавать вопрос: Зачитайте вопрос в том виде, в котором он сформулирован. Если ответ «1: Да», спросите «Что изменилось?».

Как заполнять вопросник: Введите номер ответа в соответствующее поле. Если ответ «1: Да», запишите изменения, упомянутые респондентом, в отведенном для этого месте.

В конце опроса интервьюер:

- благодарит респондента;
- спрашивает, согласен ли он/она предоставить свой номер телефона на случай, если потребуется уточнить какую-либо информацию. В случае согласия номер телефона записывается в отведенном для этого месте:

Таблица наблюдений, которую должен заполнить интервьюер

Вы встречали на рабочем месте молодых работников в возрасте до 18 лет? Сколько? Сколько им лет? Работа или вид деятельности? Опасная работа? Другие наблюдения?	
Качество воздуха	
Шум	
Гигиена труда	
Средства индивидуальной защиты	
Общая атмосфера на рабочем месте	

**Книга третья:
Руководство по
проведению
полуструктурированных
и групповых
интервью**

Список сокращений

ФГД	Фокус-групповая дискуссия
оппт	Основные принципы и права в сфере труда
ги	Групповое интервью
МОТ	Международная организация труда
мпидт	Международная программа по искоренению детского труда
НПО	Неправительственная организация
БГТ	Охрана и гигиена труда
ппа	Пособие по проведению анкетирования
мсп	Малые и средние предприятия
swot	Сильные стороны, слабые стороны, возможности, угрозы

1. Индивидуальные полуструктурированные интервью

Полуструктурированное интервью – это качественный инструмент исследования, с помощью которого исследователь затрагивает различные темы диагностического анализа, не ограничиваясь вопросами, подготовленными для интервью.

Термин «полуструктурированное» означает, что интервью имеют структуру, которая задается определенным количеством тем/вопросов/пунктов, которые необходимо затронуть и которые перечислены в руководстве по проведению интервью. В отличие от вопросника, эта структура не является обязательной. Интервью не обязательно ограничиваются этими темами/вопросами/пунктами; если в ходе интервью возникают другие вопросы, связанные с исследуемым явлением, их необходимо развить. И наоборот, не все темы/вопросы/пункты, перечисленные в схеме проведения интервью, должны быть затронуты, в чем и заключается отличие от вопросника.

Следовательно, человек, проводящий полуструктурированное интервью, должен уметь выносить ряд суждений, которые предполагают знание следующего:

- ▶ когда развивать тему, которая возникла в ходе обсуждения и кажется интересной (необычный факт, значимый или никогда ранее не упоминавшийся и т. д.);
- ▶ когда рассматривать тему только частично (например, когда предоставленная информация не содержит ничего нового или когда респондент, по-видимому, не желает говорить на эту тему); и
- ▶ когда опустить тему или некоторые темы из схемы проведения интервью, если интервью длилось долго, например.

Таким образом, рекомендации по проведению интервью представляет собой список тем/вопросов. Полуструктурированные интервью представляют собой развивающийся процесс, поскольку темы/вопросы/пункты обсуждения меняются от одного интервью к другому по мере того, как расширяются знания интервьюера. Интервьюер может, например, вернуться к теме, затронутой в предыдущем интервью, если считает, что у него недостаточно информации или он недостаточно хорошо понимает данный вопрос. И наоборот, может решить не обсуждать какую-то тему, поскольку считает, что имеется достаточно информации и интервьюер достаточно хорошо понимает эту тему, чтобы уделить больше времени теме, которая была освещена в предыдущих интервью в меньшей степени. Аналогичным образом, ему может потребоваться включить в интервью новые темы/вопросы, которые не были включены в первоначальный список, но возникли в ходе интервью и оказались важными. Следовательно, очень важно адаптировать интервью к национальному контексту.

1.1 Общие инструкции по проведению полуструктурированного интервью

1.1.1 Процедура проведения полуструктурированного интервью

В принципе, последовательность проведения интервью выглядит следующим образом:

Перед интервью:

- Определите основные вопросы (в связи с ограниченностью времени всегда необходимо делать выбор и устанавливать приоритеты для различных вопросов).
- Подготовьте конкретные вопросы, связанные с контекстом и собеседником.
- Выберите подходящее место для проведения интервью.

В начале интервью:

- Представьте контекст и цель интервью (проект и опрос).
- Объясните цель полуструктурированного интервью (в связи с вопросником).
- Объясните примерную продолжительность интервью, его уровень конфиденциальности и то, как оно будет использоваться.
- Попросите разрешение на запись интервью и/или делать заметки.

Во время интервью:

- Делайте заметки (если респондент дал (-а) на это свое согласие):
 - запишите информацию из ответа;
 - также запишите, что неясно, чего не хватает и что не было понято. Эти вопросы могут быть заданы повторно во время этого интервью или во время будущего интервью.
- Представьте различные темы и пункты, возобновляйте обсуждение и возвращайте к теме, если оно отклоняется от рассматриваемых вопросов.
- Если интервью прерывается из-за того, что интервьюируемому предлагается что-то сделать, интервьюеру необходимо проявить гибкость. «Приостановка» может даже оказаться продуктивной, если кто-то другой начнет говорить, отвечать или высказывать свое мнение. Таким образом, теоретически, приостановка может быть полезной.

После интервью:

- Просмотрите заметки, дополните их (как можно быстрее), зафиксируйте на бумаге наиболее важные или необычные аспекты – факты, ситуации, объяснения, ход мыслей интервьюируемого и т.д.
- Напишите сводку по интервью, которая должна быть не просто «чистовиком» заметок, а содержать анализ интервьюера, фиксирующий процесс от выявления ситуации до ее понимания:
 - учитывать общий контекст;
 - обобщать «как и почему» факты, которые выяснились в ходе интервью; и
 - делать выводы из отдельного случая интервьюируемого человека в более широком контексте. Например: как этот конкретный несчастный случай/происшествие на рабочем месте способствует общему пониманию рисков на предприятиях такого типа?
- При составлении резюме исследователи могут задать себе следующие вопросы:
 - Узнал(-а) ли я что-нибудь новое из этого интервью?
 - Подтверждает ли это интервью то, что я уже слышал(-а)?
 - Умалает ли или противоречит ли интервью тому, что я уже слышал(-а) или думал(-а) что понял(-а)?
- Наконец, исследователь также задает вопросы о точности информации: что удивительно,

что неудивительно, что правдоподобно и т. д. В резюме также необходимо обратить внимание на достоверность информации.

- Резюме также помогает подготовиться к следующему интервью, поскольку аспекты предыдущего интервью могут послужить источником вдохновения для новых вопросов к следующему интервью, опираясь на факты, ситуации, объяснения, аргументы, которые еще не были известны.

1.1.2 Несколько советов по проведению интервью

- ❓ Перед интервью прочитайте одно или несколько предыдущих интервью.
- ❓ Прежде чем задавать вопросы, связанные с опросом, начните разговор с нескольких простых вопросов, чтобы познакомиться и разрядить обстановку.
- ❓ Избегайте слишком наводящих вопросов, предположений или закрытых вопросов (да/нет), которые могут заставить респондента замкнуться. Позвольте людям рассказать свою «историю».
- ❓ При необходимости упомяните предыдущие интервью. Например, другие сказали, что на их предприятии «люди делают то-то и то-то» или «из-за того-то и того-то было много несчастных случаев» и т. д. Это может побудить респондента ответить, не задавая ему вопроса.
- ❓ Избегайте чрезмерно технического языка, используйте словарный запас, подходящий для обсуждения, который будет понятен респонденту.
- ❓ Не задавайте несколько вопросов одновременно.
- ❓ Дайте интервьюируемому время подумать и подготовить ответ.
- ❓ Кроме того, не стесняйтесь попросить его уделить вам несколько секунд, чтобы вы могли записать ответ, объяснив, что в противном случае вы его забудете. Вы также можете воспользоваться этой возможностью, чтобы записать момент, к которому вы, возможно, захотите вернуться в ходе интервью.
- ❓ Не стесняйтесь перефразировать/адаптировать/повторять вопросы, чтобы стимулировать больше мыслей и ответов.
- ❓ Спросите, знает ли интервьюируемый пример, который иллюстрирует то, что он/она только что сказал(-а). Например, если речь идет о риске, спросите, знает ли он/она кого-нибудь, с кем произошел несчастный случай, связанный с этим риском.
- ❓ Возвращайтесь к тем ответам, которые, по вашему мнению, могут дать больше подробностей. Например: «Вы сказали мне, что работники вашего предприятия вынуждены работать сверхурочно. Это относится ко всем работникам? Относится ли это к вам? Это обязательно или они могут выбирать? Вы не знаете, сколько часов в неделю это может длиться? Оплачивается ли эта сверхурочная работа?».
- ❓ Углубляйтесь в примеры, приведенные интервьюируемыми, спрашивая, с кем, как, когда, где это произошло, и т. д.
- ❓ Чтобы продолжить/рассмотреть вопрос, обратитесь к аналогичному или другому объяснению, данному ранее в интервью или сказанному в другом интервью.
- ❓ Избегайте оценочных суждений.
- ❓ Часто полезно выразить поддержку («Правильно», «Хорошо», улыбнуться).

Как заполнить порядковый номер для полуструктурированного интервью:

Как и каждый вопросник, каждое интервью нумеруется. Этот порядковый номер состоит из четырех элементов:

1. Код сектора. Интервьюер указывает аббревиатуру, соответствующую сектору, например

- ▶ СОР: Строительство и общественные работы
- ▶ КОМ: Торговля

2. Код с обозначением месторасположения, соответствующего месту проведения интервью. Обозначения будут определены местными консультантами после того, как будут выбраны различные места проведения опроса в соответствующих странах.**3. Код типа лица, с которым проводилось интервью: работодатель, работник и т.д.****4. Номер интервью (001, 002, и т.д.).**

1.2 Схема проведения полуструктурированного интервью с работодателями

Выбор респондентов: Консультанты отвечают за отбор работодателей для участия в исследовании. В исключительных случаях с работодателями, получившими вопросники, могут быть проведены полуструктурированные интервью. Из них консультант сможет выбрать работодателей, которые, как ему/ей кажется, наиболее склонны говорить/отвечать (тех, кому «есть что сказать»). Что еще более важно, можно выявить других работодателей, которые представляют разнообразие сектора - с точки зрения размера предприятия, степени неформальности и основных принципов и прав в сфере труда (ОППТ), включая вопросы безопасности и гигиены труда (БГТ), указанные в вопросниках. Полуструктурированное интервью особенно хорошо подходит для бесед с работодателями на рабочих местах, где были выявлены «неудобные» вопросы.

Темы и вопросы: Основная цель интервью - понять подход, практику и перспективу работодателя в отношении БГТ и других ОППТ. Это должно способствовать анализу препятствий для реализации каждого ОППТ. Наконец, интервью направлено на определение соответствующих мероприятий, которые должны быть реализованы трудовыми инспекторами и другими ключевыми заинтересованными сторонами.

Направляющие вопросы:

1. Оценка общей ситуации на предприятии

- ▶ Есть ли на вашем предприятии проблемы с безопасностью и гигиеной труда?
- ▶ Создает ли это проблемы для ведения бизнеса?
- ▶ Работаете ли вы в качестве субподрядчика для одной или нескольких компаний? Опишите ситуацию.
- ▶ Передает ли ваше предприятие часть работы/задач на внешний подряд? Опишите.

2. Безопасность и гигиена труда – проблемы и потенциальные действия

- ▶ Создает ли работа на вашем предприятии риск несчастных случаев? Можете ли вы привести примеры?
- ▶ Создает ли работа на предприятии опасность для здоровья? Можете ли вы привести

примеры?

- Могли бы вы описать основные причины упомянутых проблем?
- Что вы сделали для снижения риска несчастных случаев?
 - Сколько это будет стоить? Кто должен за это платить?
 - Что это изменит с точки зрения ведения вашего бизнеса, его работы, производительности и продуктивности? (Цель здесь - выяснить, считают ли работодатели, что «оно того стоит»)
- В случае наличия детей, достигших трудоспособного возраста, существуют ли какие-либо специальные меры в отношении работников в возрасте от 15 (16) до 18 лет?
- Что вы могли бы сделать для улучшения защиты ваших работников?
 - Сколько это будет стоить? Кто должен за это платить?
 - Что это изменит с точки зрения ведения вашего бизнеса, его работы, производительности и продуктивности? (Цель здесь - выяснить, считают ли работодатели, что «оно того стоит»)
- Какие факторы увеличивают или уменьшают количество несчастных случаев и болезней?

3. Свобода объединений и ведение коллективных переговоров

- Как вы устанавливаете уровень заработной платы, продолжительность рабочего времени и отпусков?
 - Как выплачивается заработная плата? Ежедневно, еженедельно, ежемесячно, сдельно, по-другому?
- Устанавливается ли заработная плата для каждого работника или коллективно для группы/категории работников?
 - Могли бы вы описать тип соглашений, заключенных с вашими работниками?
 - Является ли этот тип соглашения хорошим для бизнеса? Преимущества? Недостатки?
- Являются ли некоторые из ваших работников членами профсоюза? *(Цель - выяснить, есть ли у работников такая возможность или работодатель против/запрещает это делать)*
 - Хорошо ли для вашего предприятия, если ваши работники состоят в профсоюзе? Помогают ли вам профсоюзы (или нет) находить решения для улучшения отношений с вашими работниками?
 - Если на предприятии или в отрасли есть представители профсоюзов: могли бы вы описать отношения, которые сложились у вас с профсоюзами? (Конфликтные или совместные отношения, регулярные или разовые встречи, темы, обсуждаемые с профсоюзами, и т.д.)
 - Если нет представителей профсоюзов: считаете ли вы, что присутствие представителя профсоюза на вашем предприятии может улучшить ваши отношения с работниками или повредить им?

4. Трудовые споры

- Есть ли на вашем предприятии трудовые споры?
 - Не могли бы вы рассказать о последнем трудовом споре, который вам пришлось решать на своем предприятии? (Задайте дополнительные вопросы о причинах, действиях

работников, роли профсоюза, переговорах и результатах спора).

- Какую форму (-ы) принимают эти споры?
 - Это концептуальная проблема: Что такое спор? Существуют открытые споры, отказ от работы/забастовки и другие формы спора/сопротивления, такие как «промедление», плохое выполнение работы, опоздание и т.д.
 - Как разрешаются споры?
- О чем эти споры? Заработная плата/оплата труда, рабочее время, отпуск, условия труда и т.д.
- Как часто они возникают? (Цель не в том, чтобы дать количественную оценку спорам, а в том, чтобы понять, являются ли они эпизодическими, редкими или хроническими)

Примечание: Введение в ОППТ для респондента - Некоторые международные организации установили определенные «Основополагающие принципы и права в сфере труда», такие как свобода объединений, право на создание и вступление в профсоюз, искоренение принудительного труда и дискриминации в сфере труда по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений и т.д., упразднение детского труда и право на безопасные и здоровые условия труда.

5. Принудительный труд

- ▶ Приходилось ли вам когда-нибудь заставлять работника выполнять свою работу? Могли бы вы объяснить ситуацию/случай?
- ▶ Принудительный труд - это ситуация, в которой работники лишены свободы передвижения и подвергаются угрозам со стороны работодателя; например, долговая кабала или другие ситуации, когда работника «заставляют» выполнять работу и/или оставаться на предприятии.
- ▶ Есть ли у вас сведения или подозрения о принудительном труде в секторе или компаниях в секторах, связанных с вашим?
 - Случаи, когда люди работают против своей воли? Под угрозой наказания?
 - Люди вынуждены работать в результате насилия или угрозы насилия?
 - Под давлением по причине долгов?
 - Работники, чьи документы были конфискованы?
 - Угроза уведомления миграционных органов?
- ▶ Как вы думаете, почему некоторые работодатели прибегают к такой практике?
- ▶ Можете ли вы рассказать нам о тех, кто сталкивался с подобной практикой?

6. Ученичество/подмастерья/детский труд

- ▶ Есть ли у вас подмастерья? Сколько им лет? (Затем задайте несколько вопросов, чтобы выяснить, соответствуют ли условия ученичества законодательству).
- ▶ В чем разница между статусом подмастерья и работающего ребенка с точки зрения условий их труда?
- ▶ Есть ли у них особые задачи/работа, отличные от тех, которые выполняют взрослые? В чем они заключаются?
- ▶ Существуют ли различные роли для детей разного возраста/пола:

- младше 13 лет?
 - с 13-15 лет?
 - с 15-17??
- Почему на вашем предприятии работают дети? Что дети делают «лучше» взрослых при выполнении определенных задач?
 - Какие вы видите варианты улучшения условий труда детей?

7. Дискриминация и равенство

- Как вы думаете, при одной и той же работе/должности/уровне ответственности есть ли разница в способностях и качестве работы в зависимости от того, выполняет ее мужчина или женщина?
- Могут ли эти различия оправдать разницу в оплате труда мужчин и женщин? Или различия в условиях договора? Или любые другие различия в условиях труда?
- Считаете ли вы приемлемым платить разную зарплату работникам в зависимости от того, являются ли они иностранцами или гражданами страны?
- Или в зависимости от региона происхождения работника или его этнической принадлежности?
- Или в зависимости от религии?
- Или в зависимости от цвета кожи?
- Или в зависимости от политических взглядов?
- Или в зависимости от социального происхождения?

8. Вопросы, связанные с ОППТ и БГТ в соответствующих секторах/областях

- Обращались ли к вам когда-либо местные власти или другие учреждения, такие как трудовая инспекция или профсоюзы, по поводу условий труда на вашем предприятии?
- Не могли бы вы рассказать, что произошло?
- Каковы основные ограничения в решении вопросов, связанных с БГТ и другими ОППТ?
- Возможности для решения вопросов, связанных с БГТ и другими ОППТ?

9. Коммуникация

- Как вы поддерживаете связь с работниками? (доски объявлений, общие собрания, личные встречи и т.д.)
- Какой способ коммуникации наиболее эффективен?
- Как вы узнаете о проблемах с условиями труда?

1.3 Схема проведения полуструктурированного интервью для взрослых работников

Выбор интервьюируемых: Рекомендуется, чтобы консультант выбрал работников, которые представляют разнообразие профилей работников, выявленных в секторе (по профессии, возрасту, полу, национальности, государству проживания и т.д.), чтобы собрать различные точки зрения и получить более глубокое понимание проблем. Если, например, во вторичной

литературе упоминается наличие принудительного труда, детского труда и дискриминации в секторе, а вопросники не выявили этих проблем, следует поискать другие типы респондентов и источники информации в регионе за пределами компаний, где проводились опросы. Как и в случае с работодателями, полуструктурированные интервью в исключительных случаях могут проводиться с одним или двумя взрослыми работниками, которые уже приняли участие в опросе (например, работник, который был очень активным и желал говорить во время заполнения вопросника).

Темы и вопросы: Как и в случае с работодателями, основная цель интервью - выяснить мнение работника о динамике развития ОППТ, включая вопросы, связанные с БГТ, в целевом секторе. Накопив определенный объем информации в ходе подготовительной работы и вопросников, консультант должен выбрать из списка тем и пунктов, приведенных ниже, те, которые требуют особого внимания. И здесь вопросы должны быть привязаны к конкретной ситуации.

Направляющие вопросы:

1. Общие знания об ОППТ

- ▶ Введение в тему для респондента: Некоторые международные организации установили определенные «Основополагающие принципы и права в сфере труда», такие как свобода объединений, право на создание и вступление в профсоюз, ликвидация принудительного труда и дискриминации в сфере труда по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений и т.д., ликвидация детского труда, и право на безопасные и здоровые условия труда.

- Знаете ли вы какие-нибудь из этих прав?
- Были ли подобные случаи на вашем предприятии? Пожалуйста, приведите примеры.

2. Несчастные случаи

- ▶ Слышали ли вы или сталкивались ли вы с каким-либо несчастным случаем на вашей работе?
 - Можете ли вы привести примеры или вспомнить какой-нибудь недавний несчастный случай, произошедший с вами или с кем-то из ваших коллег во время работы?
 - Что можно сделать, чтобы снизить риск несчастных случаев на работе?
 - Были ли предприняты какие-либо профилактические меры с тех пор, как вы начали работать?
 - В случае наличия детей трудоспособного возраста существуют ли какие-либо специальные меры для работников в возрасте 15, 16 и 18 лет?
 - Обращались ли работники с какими-либо просьбами или требованиями к руководству по поводу риска несчастных случаев на производстве?

3. Здоровье

- ▶ Имеются ли заболевания, связанные с вашей работой?
 - Не могли бы вы привести несколько примеров?
 - Что можно сделать, чтобы уменьшить последствия этих заболеваний?
 - Существуют ли какие-либо специальные меры для работников моложе 18 лет?
 - Обращались ли работники с какими-либо просьбами или требованиями к руководству?

4. Свобода объединений и ведение коллективных переговоров

- Позволяет ли ваше предприятие вам и вашим коллегам вступать в профсоюз и участвовать в профсоюзной деятельности?
- Являетесь ли вы членом профсоюза?
- Каковы, по вашему мнению, преимущества членства в профсоюзе? Есть ли какие-либо недостатки?
- Как определялась/устанавливалась ваша зарплата/рабочее время/отпуск?
- Имеете ли вы право на оплачиваемый отпуск? Сколько дней? Когда вы в последний раз брали отпуск? Если вы не брали отпуск, то по какой причине?
- Обсуждается ли вопрос об оплачиваемом отпуске индивидуально? Коллективно?
- Участвовали ли вы когда-нибудь в коллективных переговорах со своим работодателем? Если да, то по каким вопросам?
- Не могли бы вы описать тип соглашений, заключенных с вашим работодателем?
- Одинаковые ли условия труда у работников с такой же должностью/ответственностью, как у вас? Цель опроса - выявить возможные случаи дискриминации.

5. Трудовые споры

- Имеются ли на вашей работе трудовые споры?
- Можете ли вы привести пример трудового спора, который вас затронул?
- О чем эти споры? Заработная плата, рабочее время, отпуск, условия труда и т.д.
- В какой форме (-ах) происходят эти споры?
 - Существует ли здесь концептуальная проблема: что такое спор? Существуют открытые споры, отказ от работы/забастовки и другие формы спора/сопротивления, такие как «промедление», плохое выполнение работы, опоздание и т.д.
 - Не могли бы вы описать недавний спор?
 - Как разрешаются споры?

6. Принудительный труд

- Принуждали ли вас когда-нибудь работать против вашей воли? Например, заставляли ли вас когда-нибудь работать - например, часы сверх запланированных/согласованных с работодателем?
- Знаете ли вы кого-нибудь, кто был вынужден работать против своей воли?
 - Если да, то почему это произошло?
 - Связано ли это с долгами, которые вы задолжали своему работодателю?
 - Угрожал ли когда-нибудь ваш работодатель вам или вашей семье? Если да, то как они угрожали вам и/или вашей семье?
 - Были ли у вас когда-либо конфискованы документы, удостоверяющие личность?
 - Угрожали ли вам когда-либо заявлениями в миграционные органы?
 - Были ли вы когда-либо лишены свободы передвижения по месту работы?
- Вы поступили на нынешнюю работу по собственной воле?

- ▶ Знаете ли вы случаи, когда работников заставляли работать против их воли?
- ▶ Когда вас принимали на работу, давал ли вам работодатель какие-либо обещания, которые не были выполнены (размер зарплаты, рабочее время, оплата сверхурочных, удержания из заработной платы, и т.д.)? Как бы вы объяснили это?

Примечание: работника можно спросить, известно ли ему о подобных случаях с другими работодателями в секторе.

7. Детский труд

- ▶ Есть ли дети там, где вы работаете? Выполняют ли эти дети такую же работу, как и взрослые?
- ▶ Есть ли у них особые задачи/работы, отличные от тех, что выполняют взрослые? В чем они заключаются?
- ▶ Установлены ли различные роли для детей разного возраста/пола:
 - В возрасте от 13 лет и младше? (адаптируйте вопрос в соответствии с национальным законодательством)
 - В возрасте 13-15 лет? (адаптируйте вопрос в соответствии с национальным законодательством)
 - В возрасте 15-17 лет? (адаптируйте вопрос в соответствии с национальным законодательством)
- ▶ Выполняют ли работники в возрасте до 18 лет какую-либо опасную работу? (адаптируйте вопрос к формам опасного труда, определенным в национальном контексте.)
- ▶ Почему на этом предприятии работают дети?
- ▶ Какие вы видите варианты улучшения условий труда детей?

8. Дискриминация и равенство

- ▶ Существуют ли различия в оплате труда мужчин и женщин за одну и ту же работу/должность/ответственность на вашей работе?
- ▶ Обоснованы ли эти различия? Если да, то чем они обоснованы?
- ▶ Существуют ли другие различия, например, в условиях трудового договора или условиях труда, предлагаемых мужчинам и женщинам за одну и ту же работу/рабочее место/уровень ответственности?
- ▶ Существуют ли различия в оплате труда работников, имеющих одинаковую работу/должность/ответственность в сравнении с местными работниками, на основании иностранного гражданства?
 - Или на основании религии?
 - Или на основании цвета кожи?
 - Или на основании их политических взглядов?
 - Или по социальному происхождению?

9. Коммуникация

- ▶ К кому вы обращаетесь, если у вас возникает вопрос об условиях труда? К работодателю, коллеге по работе, другу, кому-то еще?
- ▶ Каковы ваши источники информации? (Мобильный телефон? Интернет? Телевидение?

Радио?)

- Есть ли у вас мобильный телефон? С подключением к Интернету?

1.4 Схема полуструктурированного интервью с работающими детьми

Полуструктурированные интервью с детьми предназначены для того, чтобы понять их конкретное положение на работе.

Отбор детей для интервью: Ответственность за поиск и отбор детей для исследования лежит на консультантах. Вторичные источники и интервью с ключевыми информаторами могут быть полезны для выявления детей для исследования. Дети могут быть отобраны из числа работников, с которыми уже были проведены интервью, но также можно искать и в других местах.

Направляющие вопросы:

1. Сколько вам лет?

Примечание: Если нет сомнений в том, что ребенку меньше 15 лет, вопрос можно задать и в конце интервью, чтобы не создавать дискомфорта для ребенка.

2. Положение, статус

- Вы ученик (подмастерье) или такой же работник, как и все остальные? У вас есть договор?

а. Если работник является учеником (подмастерьем)

- С какого времени/как долго вы были учеником (подмастерьем)?
- Получаете ли вы зарплату или питание, жилье, одежду, возможность ходить в школу и т.д. в обмен на вашу работу?
- Знаете ли вы, получите ли вы работу в качестве работника на этом предприятии после окончания ученичества?
- Если да, то знаете ли вы, когда вы сможете получить работу в качестве работника?
- Заключен ли у вас договор об ученичестве?

б. Если ребенок является «работником»

- Работаете ли вы и получаете ли в обмен за свою работу зарплату или что-то еще - еду, одежду, жилье, возможность ходить в школу?
- Получаете ли вы зарплату лично? Или через кого-то другого? Почему? (Цель - выявить возможные ситуации, связанные с подневольным или принудительным трудом, и т.д.)
- Как вам платят? За месяц, неделю, день? В зависимости от того, что вы делаете или что производите?
- Сколько вы зарабатываете?
- С какого времени/как давно вы работаете на этом предприятии?
- Как вы нашли эту работу?
- Это вы решили устроиться на это предприятие? (Цель - выявить возможные ситуации, связанные с долгом, принудительным трудом и т.д.)

3. Задачи и рабочее время

- ▶ Что включает в себя ваша работа?
- ▶ Какие различные задачи вам приходится выполнять?
- ▶ Работаете ли вы каждый день?
- ▶ В обычный день, во сколько вы начинаете работу?
- ▶ Во сколько вы заканчиваете работу?
- ▶ Прекращаете ли вы работу в течение дня? В полдень? Утренние перерывы? Во второй половине дня? На как долго?
- ▶ Приходится ли вам иногда начинать раньше или продолжать работать допоздна?
- ▶ Платят ли вам больше, если вы работаете больше?
- ▶ Бывают ли дни, когда вы не работаете?
- ▶ Если вы считаетесь учеником (подмастерьем), в чем разница между работой, которую делаете вы, и работой, которую делают другие люди?

4. Здоровье и безопасность

- ▶ Случался ли с вами несчастный случай на работе? Могли бы вы рассказать о несчастном случае и о том, что произошло дальше?
- ▶ Опасна ли ваша работа?
- ▶ Вы когда-нибудь болели из-за работы?
- ▶ Объясняет ли ваш работодатель опасности, с которыми работники могут столкнуться на рабочем месте, риск несчастного случая на производстве или профессионального заболевания или что-то еще? Как вы думаете, следят ли они за тем, чтобы вы не подвергались рискам и т.д.?

5. Работа и другие виды деятельности

- ▶ Ходите ли вы в школу?
- ▶ Учились ли вы когда-нибудь в школе? Когда вы перестали ходить в школу? Почему?
- ▶ Если да, то можете ли вы сказать, в какой школе вы учитесь? (Цель - выяснить, занимаются ли они только несколькими часами ученичества или это полная, регулярная практика, и т. д.)
- ▶ Проходите ли вы какое-либо обучение? Осваиваете профессию?

6. Коммуникация

- ▶ Если у вас на работе возникнут проблемы, с кем вы пойдете и поговорите?
- ▶ Есть ли у вас мобильный телефон?
- ▶ Есть ли у вас доступ к Интернету?

1.5 Схема проведения полуструктурированного интервью с представителями работников

Цель интервью - узнать мнение организаций работодателей по вопросам, связанным с ОППТ и БГТ. В ходе интервью желательно затронуть все перечисленные выше темы. Однако, основываясь на знаниях, полученных консультантом в ходе опроса, он может выбрать для дальнейшего изучения некоторые моменты.

Отбор интервьюируемых: Консультанты отвечают за отбор представителей организаций работодателей для интервью. Как и в случае с профсоюзами, рекомендуется, чтобы консультанты встретились как минимум с двумя представителями, активно работающими в секторе, в котором проводится исследование: один на национальном уровне и один на местном уровне.

Направляющие вопросы:

1. Наличие организаций работников на микропредприятиях/МСП в соответствующем секторе

- Какова ваша деятельность в секторе?
- Сколько работодателей в секторе являются членами организации?
- Каков уровень охвата работодателей в секторе?
- Какова доля микрпредприятий/МСП в секторе среди членов организации?
- Какова доля неформальных предприятий среди членов организации?

2. Оценка общей ситуации в секторе

- Какова ситуация с безопасностью и гигиеной труда в секторе?
- Что касается ОППТ и БГТ на предприятиях в секторе или подсекторах?

3. Безопасность и гигиена труда в секторе

- Каковы типичные несчастные случаи в секторе?
- Частота и тяжесть несчастных случаев в секторе?
- Основные причины несчастных случаев?
- Какие типичные заболевания встречаются в секторе?
- Частота и тяжесть профессиональных заболеваний?
- Основные причины профессиональных заболеваний?
- Есть ли какие-либо организационные инициативы по решению проблем БГТ?

4. Свобода объединений и ведение коллективных переговоров в соответствующем секторе и области

- Часто ли случаются трудовые споры среди ваших членов?
- Какова частота и основной источник конфликтов (зарплата, рабочее время, безопасность, отпуск, организация труда и т.д.)?
- Коллективные переговоры:
 - Укажите частоту проведения собраний, присутствующих на них людей, цель коллективных переговоров?

- Являются ли добровольные соглашения с профсоюзами работников обычным явлением в секторе?
- ▶ Случались ли в секторе забастовки? Можете ли вы привести пример (подробно: кто, сколько раз, и т.д.)?
- ▶ Как бы вы описали отношения с профсоюзами в секторе?
- ▶ Каковы различия между формальным и неформальным сектором в плане ведения коллективных переговоров?

5. Принудительный труд в соответствующем секторе и области

- ▶ Распространенность и серьезность принудительного труда в секторе:
 - Знаете ли вы о каких-либо предполагаемых или доказанных случаях принудительного труда, таких как работники, которых заставляют работать против их воли или принуждают работать под угрозой; работники, ставшие жертвами физического насилия; работники, которых заставляют работать, чтобы погасить долг перед работодателем (долговая кабала), или работники-мигранты, у которых были конфискованы документы, удостоверяющие личность и вид на жительство?
 - Если да, то как вы объясните, почему некоторые работодатели предпочитают использовать эти методы?
- ▶ Каковы различия между формальным и неформальным сектором?
- ▶ Какие инициативы осуществляет организация (кампании, исследования и публикации, сбор статистических данных, распространение информации о принудительном труде)?

6. Детский труд в соответствующем секторе и области

- ▶ Расскажите о наличии работающих детей: в возрасте до 18-13 лет. (Адаптируйте вопрос в соответствии с национальным законодательством.)
- ▶ Почему дети работают в этом секторе/на предприятии?
- ▶ Есть ли дети, выполняющие опасную работу? (Вспомните определение «опасный труд» и категории, определенные на национальном уровне.)
- ▶ Каковы основные препятствия для предотвращения детского труда, особенно в тяжелых условиях труда?
- ▶ В чем различия между формальным и неформальным сектором?
- ▶ Какие инициативы осуществляются организацией в контексте детского труда и сектора в частности?

7. Дискриминация в соответствующем секторе и зоне

- ▶ Наличие дискриминации на работе:
 - Существуют ли доказанные различия между мужчинами и женщинами, гражданами и негражданами или на основе этнической принадлежности, религии, цвета кожи, политических взглядов или социального происхождения?
- ▶ Какие основные препятствия существуют для предотвращения дискриминации на работе?
- ▶ Какие инициативы предприняла организация в этом контексте?

8. Вопросы, связанные с ОППТ и БГТ в соответствующем секторе и области

- Как бы вы описали свое сотрудничество с профсоюзами? С работодателями? С трудовой инспекцией? С другими органами государственного управления?
- Опишите опыт организации в решении вопросов ОППТ и БГТ с компаниями.
 - Существуют ли различия между очень малыми, малыми и средними предприятиями?
 - Существуют ли различия в зависимости от того, относится ли предприятие к формальной или неформальной экономике?
 - Каковы основные препятствия для сотрудничества с микропредприятиями/МСП в секторе по вопросам, связанным с ОППТ и БГТ?
 - Каковы основные возможности для сотрудничества с микропредприятиями/МСП в секторе по вопросам, связанным с ОППТ и БГТ?

9. Трудовая инспекция

- Что касается сотрудничества с трудовой инспекцией, сотрудничали ли вы с инспекторами труда? Как бы вы описали этот опыт с точки зрения:
 - Области сотрудничества?
 - Частота и тип сотрудничества?
 - Каковы основные препятствия для эффективного сотрудничества с трудовыми инспекциями по улучшению соблюдения БГТ и ОППТ?
 - Каковы основные возможности для эффективного сотрудничества с трудовыми инспекциями по улучшению соблюдения БГТ и ОППТ в секторе?

10. Коммуникация

- Каков опыт организации в общении с компаниями по вопросам условий труда (средства коммуникации/эффективность)?
- В чем заключаются различия между формальным и неформальным секторами?

11. Практические предложения

- Что нужно/можно сделать для улучшения соблюдения ОППТ в микропредприятиях/МСП в секторе? Дайте конкретные рекомендации или предложения по действиям в отношении:
 - ликвидация детского труда;
 - искоренение форм принудительного труда и принуждения к труду на производстве;
 - ликвидация дискриминации; и
 - укрепление свободы объединений и ведения коллективных переговоров.
- Что нужно/можно сделать для улучшения профилактики рисков БГТ на микропредприятиях/МСП?
- Конкретные, предметные рекомендации или предложения по действиям для того, чтобы трудовые инспекции могли помочь в улучшении профилактики рисков БГТ.
- Конкретные, предметные рекомендации и/или предложения по действиям для других заинтересованных сторон, таких как местные и национальные органы власти.

В конце интервью интервьюер спрашивает представителя организации, ведет ли его организация

статистику или имеет документальные свидетельства несчастных случаев, жалоб работников и случаев принудительного труда, детского труда, дискриминации на работе или препятствования свободе объединений, и, если да, просит предоставить доступ к ним.

1.6 Схема полуструктурированного интервью с инспекторами труда

Отбор интервьюируемых: Консультанты отвечают за отбор инспекторов труда для проведения собеседования.

Темы и вопросы: Цель интервью - понять точку зрения инспекторов труда относительно ОППТ, включая вопросы, связанные с БГТ, и их роль в этой области. Поэтому следует затронуть все перечисленные ниже темы. Как и в других интервью, консультант может пожелать углубиться в некоторые моменты.

Направляющие вопросы:

1. Роль и работа трудовой инспекции

- ▶ Могли бы вы описать основные направления деятельности трудовой инспекции?
- ▶ Могли бы вы описать, как организована трудовая инспекция (численность персонала, распределение задач, материальные и финансовые ресурсы, обучение, правоприменительные полномочия и т.д.)
- ▶ Какие основные трудности возникают в работе трудовой инспекции в секторе?
- ▶ Проверки компаний в секторе:
 - количество компаний, прошедших проверку за последние 12 месяцев; и
 - тип проверенных компаний.

2. Выявление проблем ОППТ и БГТ

- ▶ В среднем, сколько человек обращаются к вам с вопросами/жалобами/запросами по поводу ОППТ и БГТ каждый месяц?
- ▶ Какие виды нарушений трудового законодательства/ОППТ вы фиксировали?
- ▶ Сколько нарушений трудового законодательства, связанных с ОППТ и БГТ, было зафиксировано вашим отделом за последние три года?
- ▶ По вашим оценкам, какой процент от числа реальных случаев это отражает?
- ▶ По вашему мнению, какие проблемы ОППТ и БГТ трудовая инспекция выявила и задокументировала лучше всего? И наименее хорошо?

3. Безопасность и гигиена труда в секторе?

- ▶ Какие несчастные случаи типичны для отрасли?
- ▶ Частота и тяжесть этих случаев?
- ▶ Каковы основные причины несчастных случаев?
- ▶ Какие заболевания характерны для отрасли?
- ▶ Частота и тяжесть профессиональных заболеваний?
- ▶ Каковы основные причины профессиональных заболеваний?
- ▶ Могли бы вы привести несколько примеров, основанных на вашем опыте?

4. Свобода объединений и ведение коллективных переговоров в соответствующем секторе и области

- Много ли было зафиксировано трудовых споров в секторе?
- Если да, то укажите частоту и основные источники конфликтов (зарплата, рабочее время, безопасность, праздники, организация труда и т.д.)?
- Считаете ли вы, что профсоюзы присутствуют и активны в секторе?
- По вашим наблюдениям, могут ли работники свободно организовываться?
- Можете ли вы привести несколько примеров, основанных на вашем опыте?

5. Принудительный труд в соответствующем секторе и области

- Распространенность и серьезность принудительного труда в секторе:
 - Знаете ли вы о каких-либо предполагаемых или доказанных случаях принудительного труда, таких как лица, вынужденные работать против своей воли или под угрозой, работники, ставшие жертвами физического насилия, работники, вынужденные работать, чтобы оплатить свои долги работодателям (долговая кабала), или работники-мигранты, у которых были конфискованы документы, удостоверяющие личность и вид на жительство?
 - Если да, то почему, по вашему мнению, некоторые работодатели прибегают к такой практике?
- Могли бы вы привести несколько примеров, основанных на вашем опыте?
- По вашему мнению, каковы основные препятствия для предотвращения принудительного труда в секторе?
- Могли бы вы помочь нам получить представление о некоторых инициативах, предпринятых отделом труда в вашем районе для решения проблемы принудительного труда в секторе?

6. Детский труд в соответствующем секторе и области

- Наличие работающих детей: есть ли в секторе работники моложе 18 лет? Есть ли в секторе работники в возрасте до 13 лет?
- Почему в секторе используется детский труд?
- Есть ли дети, выполняющие опасную работу? (Вспомните определение «опасный труд» и категории, определенные на национальном уровне)
- Каковы основные препятствия для предотвращения детского труда, особенно в тяжелых условиях труда в секторе?
- Тенденции в сфере детского труда в секторе? (стабильные цифры, рост или снижение)
- Инициативы в области детского труда, предпринятые трудовыми инспекциями?

7. Дискриминация в соответствующем секторе и зоне

- Существование дискриминации на работе:
 - Существуют ли доказанные различия между мужчинами и женщинами, гражданами и негражданами или на основе этнической принадлежности, религии, цвета кожи, политических взглядов или социального происхождения?
- Каковы основные препятствия для предотвращения дискриминации на работе?

- ▶ Какие инициативы предприняла организация в этом контексте?

8. Вопросы, связанные с ОППТ, включая БГТ в соответствующем секторе и области

- ▶ Как бы вы охарактеризовали ваше сотрудничество с работодателями/профсоюзами/организациями работодателей?
- ▶ Опишите прошлый опыт работы отдела труда по решению вопросов, связанных с ОППТ, включая БГТ, с компаниями:
 - Существуют ли различия между микропредприятиями/МСП?
 - Существуют ли различия между компаниями в зависимости от того, принадлежат ли они к неформальному или формальному сектору?
 - Каковы основные ограничения для сотрудничества с микропредприятиями/МСП по вопросам, связанным с ОППТ, включая БГТ?
 - Какие основные возможности для сотрудничества с микропредприятиями/МСП по вопросам, связанным с ОППТ, включая БГТ, существуют?
- ▶ Опишите опыт работы отдела труда с профсоюзами и властями по выявлению и сообщению о конкретных случаях злоупотреблений в секторе (случаи принудительного труда, детского труда, дискриминации, препятствования свободе объединений, рисков или явных угроз на рабочем месте).

В конце интервью интервьюер спрашивает инспектора труда, ведет ли его отдел статистику или имеет документальные свидетельства о работе отделов труда (количество проверок, проверенные предприятия, цель и результаты проверок), несчастных случаях, жалобах работников и случаях принудительного труда, детского труда, дискриминации на работе или препятствий свободе объединения, и, если да, спрашивает, может ли получить к ним доступ.

1.7 Схема полуструктурированного интервью с экспертами

Если полуструктурированное интервью с экспертами проводится в начале процесса оценки, оно позволяет консультанту изучить незнакомые ему сектора или регионы. Эти интервью могут:

- ▶ Обеспечить лучшее понимание сектора и его организации;
- ▶ Выявить наличие ОППТ, включая проблемы БГТ, в определенных подсекторах; и
- ▶ Позволить определить респондентов для отбора.

Отбор интервьюируемых: Очень важно, чтобы консультанты встречались с координаторами МОТ на подготовительном этапе. Консультанту необходимо будет определить других контактных лиц. Для этого они также могут обратиться к координатору. Особенно важно привлекать контактных лиц за пределами рабочего места. Например, в случае детского труда неправительственные организации (НПО), занимающиеся правами детей, могут оказать существенную помощь в выявлении проблем в тех секторах или регионах, где профсоюзы представлены слабо.

Примеры экспертов

ВОПРОС	КОНТАКТНЫЕ ЛИЦА
Принудительный труд	► Министерство юстиции ► Полиция ► НПО, специализирующиеся на принудительном труде/подневольном труде ► Эксперты и исследователи, работающие над этой темой ► Министерство труда
Детский труд	► НПО, специализирующиеся на проблемах детского труда ► Эксперты и исследователи, работающие в области образования, детского труда ► Служба защиты детей ► ЮНИСЕФ ► Министерство труда
Дискриминация	► НПО, работающие в области прав мигрантов, прав женщин и мультикультурализма ► Эксперты и исследователи, работающие в области образования, детского труда ► Министерство труда
Свобода объединений и ведение коллективных переговоров	► Организации, специализирующиеся на неформальной экономике ► Неформальные ассоциации работников/кооперативы ► Министерство труда
Здоровье и безопасность на работе	► Службы безопасности и гигиены труда ► Специалисты по безопасности и гигиене труда ► Министерство здравоохранения ► Профессиональные объединения ► Министерство труда

Темы и вопросы: Цель интервью - получить предварительную информацию и обзор ситуации на БГТ и ОППТ в исследуемых секторах. *У каждого эксперта будет своя область знаний или своя точка зрения. Поэтому лучше не задавать все вопросы, перечисленные ниже, а выбрать те, которые относятся к знаниям и опыту человека, с которым вы встречаетесь.*

Направляющие вопросы:

1. Знакомство с экспертами и их работой в секторе:

- What are your main activities related to the sector or the people concerned (project, assistance, research, advocacy etc.)?
- How has your work evolved over the years since you started?

2. Оценка общей ситуации в секторе (для экспертов, обладающих особым опытом в рассматриваемом секторе экономики)

- По вашему мнению, каковы основные проблемы с условиями труда в секторе по сравнению с другими секторами, особенно с точки зрения безопасности, здоровья работников и соблюдения других ОППТ (свобода объединений, ликвидация дискриминации, искоренение принудительного труда, устранение детского труда)?
- В каких географических районах, по вашему мнению, эти проблемы наиболее актуальны?

3. Безопасность и гигиена труда в секторе *(для экспертов, обладающих конкретным опытом в области здоровья и безопасности на работе)*

- ▶ Какие несчастные случаи характерны для сектора?
- ▶ Частота и тяжесть несчастных случаев?
- ▶ Основные причины несчастных случаев?
- ▶ Что следует / можно сделать для повышения безопасности на рабочем месте / устранения рисков?
- ▶ Проводите ли вы / проводит ли ваша организация какие-либо мероприятия по повышению безопасности труда на рабочем месте?
- ▶ Какие заболевания характерны для данного сектора?
- ▶ Частота и тяжесть профессиональных заболеваний?
- ▶ Каковы основные причины профессиональных заболеваний?
- ▶ Что следует / можно сделать для улучшения здоровья на рабочем месте / устранения рисков?
- ▶ Проводите ли вы / ваша организация какие-либо мероприятия для улучшения здоровья на рабочем месте?

4. Свобода объединений и ведение коллективных переговоров в соответствующем секторе и области *(для экспертов, обладающих особым опытом в области трудовых споров, свободы объединений и ведения коллективных переговоров)*

- ▶ Как бы вы описали трудовые споры в секторе, сравнивая с другими секторами (частота, причины споров, варианты переговоров, и т.д.)?
- ▶ Как бы вы описали коллективные переговоры в секторе (частота, цель переговоров, баланс сил между социальными партнерами, и т.д.)?
- ▶ Как бы вы описали баланс сил между социальными партнерами в секторе?
- ▶ По вашему мнению, в чем сильные и слабые стороны организаций трудящихся в секторе?
- ▶ По вашему мнению, каковы основные проблемы, с которыми сталкиваются организации трудящихся?
- ▶ Считаете ли вы, что трудящиеся в секторе могут свободно организовывать и выбирать свой профсоюз?
- ▶ В чем заключаются основные препятствия для вступления в профсоюз?

5. Принудительный труд в соответствующем секторе и географической зоне *(для экспертов, обладающих специальными знаниями в области принудительного труда)*

- ▶ Частота случаев принудительного труда в секторе:
 - Знаете ли вы о каких-либо предполагаемых или доказанных случаях принудительного труда, таких как лица, вынужденные работать против своей воли и под угрозой, работники, подвергающиеся физическому насилию, работники, вынужденные работать, чтобы оплатить свои долги (или долги своих родителей) работодателям (долговая кабала), или работники-мигранты, у которых были конфискованы удостоверения личности и вид на жительство?
 - Если да, то почему, по вашему мнению, некоторые работодатели прибегают к такой

практике?

- Не могли бы вы описать эти случаи и привести несколько примеров?
- Какие виды деятельности в секторе связаны с наибольшим риском появления принудительного труда?
- Какие группы работников особенно уязвимы перед принудительным трудом (дети, женщины, иностранцы, нелегальные работники, представители этнических групп и т. д.)?
- По вашему мнению, каковы основные препятствия и возможности для предотвращения принудительного труда в секторе?
- Какие инициативы были предприняты вами/вашей организацией для устранения принудительного труда?

6. Детский труд в соответствующем секторе и географической зоне *(для экспертов, обладающих особым опытом в области борьбы с детским трудом)*

- Наличие работающих детей: Есть ли в секторе работники моложе 18 лет? Есть ли в секторе работники в возрасте младше 13 лет?
- Есть ли дети, выполняющие опасную работу (вспомните определение «опасная работа» и категории, определенные на национальном уровне)?
- Не могли бы вы описать эти случаи и привести несколько примеров? Каковы особые обстоятельства с точки зрения возраста, пола, национального/этнического происхождения?
- В чем заключаются основные препятствия на пути предотвращения и искоренения детского труда?
- Каковы инициативы, осуществляемые вами/вашей организацией для искоренения детского труда?

7. Дискриминация в соответствующем секторе и географической зоне *(для экспертов, обладающих особым опытом в области борьбы с дискриминацией)*

- Наличие дискриминации на работе: можете ли вы привести примеры доказанных различий в обращении с мужчинами и женщинами (и представителями других гендерных групп), гражданами и негражданами, а также по признаку этнической принадлежности, религии, цвета кожи, политических взглядов или социального происхождения?
- Какие основные препятствия существуют для предотвращения дискриминации на работе?
- Какие инициативы осуществляются вами или вашей организацией для устранения дискриминации в секторе? (посредством кампаний, исследований и публикаций, сбора статистических данных, распространения информации о дискриминации на работе, диалога с работодателями о дискриминации на работе и т.д.)

8. Вопросы, связанные с ОППТ и БГТ в соответствующем секторе и географической зоне

- Как бы вы охарактеризовали ваше сотрудничество с другими заинтересованными сторонами в секторе (такими как организации трудящихся, работодатели, государственные органы)?
 - Существуют ли различия между микро-, малыми и средними предприятиями?
 - Существуют ли различия в зависимости от принадлежности предприятия к формальному или неформальному сектору экономики?
 - В чем заключаются основные ограничения для сотрудничества с ММСП в секторе по вопросам, связанным с БГТ и другими ОППТ?
 - Каковы основные возможности для сотрудничества с ММСП в секторе по вопросам,

связанным с БГТ и другими ОППТ?

9. Трудовая инспекция

- ▶ Приходилось ли вам сообщать о проблемах, связанных с условиями труда в секторе? О каких именно?
- ▶ Работали ли вы с инспекторами труда? Как бы вы описали этот опыт?
 - Области сотрудничества?
 - Частота и тип сотрудничества?
 - Каковы основные препятствия для хорошего сотрудничества с трудовой инспекцией для улучшения ОППТ, включая БГТ?
 - Какие имеются основные возможности для хорошего сотрудничества с трудовой инспекцией для улучшения ОППТ, включая БГТ?

10. Практические предложения

- ▶ Что следует/можно сделать для улучшения реализации ОППТ в отношении детского труда, принудительного труда, дискриминации и/или свободы объединений в секторе в целом? Дайте конкретные, предметные рекомендации или предложения по действиям в этом направлении.
- ▶ В частности, есть ли у вас конкретные рекомендации или предложения по действиям в этой области для следующих:
 - Инспекторы труда?
 - Другие государственные органы/ учреждения?
 - Другие ключевые заинтересованные стороны? Какие?
- ▶ Что необходимо/можно сделать для улучшения профилактики рисков БГТ в секторе в целом?

В конце интервью интервьюер спрашивает у эксперта, хранятся ли у него/нее какие-либо статистические данные или документация по темам, затронутым в ходе интервью.

2 Групповые интервью

Групповое интервью (часто также называемое интервью в фокус-группе) позволяет собрать качественные данные в ходе целенаправленной дискуссии. В контексте обсуждения с предприятиями групповые интервью дополнительно проверяют и обогащают информацию о важности вопросов, связанных с ОППТ, включая БГТ. Они также углубляют обсуждение и потенциально могут помочь подтвердить выявленные предложения по действиям. Цель группового интервью - стимулировать дискуссию, которая позволяет сформировать различные мнения и, в свою очередь, разные варианты действий. Каждый культурный и отраслевой контекст предоставляет возможности и ограничения. Поэтому консультантам необходимо адаптировать метод под конкретный контекст.

Групповое интервью - это форма полуструктурированного интервью, в котором обсуждение частично структурировано содержанием исследования, но также оставляет участникам возможность уточнять, объяснять, обсуждать и развивать новые аспекты. Таким образом, ход и содержание группового интервью являются гибкими, так как участники не подвергаются сомнению, и в зависимости от типа людей и контекста, групповое интервью может быть более или менее легким.

Во время группового интервью участники рассказывают и комментируют факты, приводимые другими участниками, и высказывают и обсуждают свои мнения с другими участниками. Идея состоит в том, чтобы дать участникам возможность решить вопрос, ответить, сравнить и/или противопоставить свои представления, мнения и аргументы. Выражение несогласия не менее ценно (если не более), чем элементы консенсуса. В отличие от полуструктурированного индивидуального интервью, участники фокус-группы не говорят напрямую с интервьюером, а вступают в процесс обмена мнениями с другими участниками.

Таким образом, роль консультанта/исследователя заключается в том, чтобы вести дискуссию (запустить тему обсуждения, определить тезисы выступлений, распределить время для выступлений и т.д.). Для этого у интервьюера есть схема проведения интервью. Как и схема полуструктурированного интервью, схема группового интервью состоит из ряда тем и пунктов, которые необходимо затронуть. От консультанта/исследователя не ожидается сбор той же информации, которая была получена в ходе индивидуальных интервью. Скорее, цель состоит в том, чтобы стимулировать коллективное обсуждение и раскрыть различные точки зрения. Схема интервью задает структуру группового интервью. Она может помочь консультанту перевести дискуссию в другое русло в том случае, если она отклоняется от темы. Схема проведения интервью также может быть использована для оживления дискуссии в том случае, если она не очень информативна.

Фокус-групповые дискуссии (ФГД) отличаются гибкостью в проведении и организации: в группу обычно входит от шести до восьми человек, но можно начать дискуссию и с меньшим количеством участников. Кроме того, люди могут присоединиться к обсуждению позже, когда оно уже началось. Необходимо сохранять гибкость на протяжении всей дискуссии - организатор интервью сам решает, когда она должна закончиться (по причине усталости, напряженности в группе и т.д.) и насколько интересны комментарии и замечания для исследования.

2.1 Общие инструкции по проведению групповых интервью

- **Подготовка:** фокус-групповые дискуссии (ФГД) требуют высокого уровня организации, чтобы обеспечить присутствие участников. Бывает трудно собрать вместе работников и работодателей, особенно если график их работы жестко не регламентирован.

- Выберите место и время проведения ФГД.
- Определите участников, пригласите их на ФГД и подтвердите их готовность к участию в ФГД.

► Представление ФГД

- Представьте контекст и цель ФГД (проекта и исследования). В начале интервью необходимо четко определить цель (например, проверка информации, определение направления действий и т. д.). Это поможет определить рамки обсуждения.
- Четко объясните процедуру ФГД и правила выступления.
- Уточните уровень конфиденциальности и то, как будет использована собранная информация.
- Запросите разрешение на запись интервью.
- Начните интервью.

► Во время ФГД

- Делайте заметки.
- Содействуйте обсуждению: предлагайте новые темы, возобновляйте дискуссию, распределяйте возможности для выступления участников.

2.2 Схема группового интервью с работниками

- **Основные ОППТ, включая БГТ, потребности и проблемы в соответствующем секторе.** Консультант может представить уже собранную информацию, чтобы подтвердить ее (или, наоборот, опровергнуть) и уточнить анализ.
- **Основные факторы и причины плохих условий безопасности и здоровья на рабочем месте и недостаточное соблюдение других требований ОППТ.** По каждому из вопросов (безопасность и здоровье, свобода объединений и ведение коллективных переговоров, ликвидация дискриминации, принудительный труд и принуждение к труду) консультант организует обсуждение факторов и проблем, связанных с ними.
- **Основные возможности для действий по улучшению БГТ и укреплению соблюдения других ОППТ.** По каждому из вопросов консультант предлагает идеи проектов, действий и инициатив, которые должны быть реализованы различными заинтересованными сторонами в секторе (самими работниками, работодателями, организациями работников, трудовыми инспекциями, и т.д.).
- **Подготовьте сценарий, в котором участники совместно работают над решением некоторых проблем ОППТ, включая БГТ.** Опишите типичный сценарий для предприятия сектора, которое решает эти проблемы (на основе интервью). Предложите участникам обсудить различные варианты реагирования на ситуацию с точки зрения их осуществимости, эффективности и приемлемости.

2.3 Схема группового интервью с работодателями

- **Основные ОППТ, включая БГТ, потребности и проблемы в соответствующем секторе.** Консультант может представить уже собранную информацию, чтобы подтвердить ее (или, наоборот, опровергнуть) и уточнить анализ.

- **Основные факторы и причины плохих условий безопасности и здоровья на рабочем месте и недостаточное соблюдение других требований ОППТ.** По каждому из вопросов (безопасность и здоровье, свобода объединений и ведение коллективных переговоров, ликвидация дискриминации, принудительный труд и принуждение к труду) консультант организует обсуждение факторов и проблем, связанных с ними.
- **Основные возможности для действий по улучшению БГТ и укреплению соблюдения других ОППТ.** По каждому из вопросов консультант предлагает идеи проектов, действий и инициатив, которые должны быть реализованы различными заинтересованными сторонами в секторе (самими работниками, работодателями, организациями работников, трудовыми инспекциями, и т.д.).
- **Подготовьте сценарий, в котором участники совместно работают над решением некоторых проблем ОППТ, включая БГТ.** Опишите типичный сценарий для предприятия сектора, которое решает эти проблемы (на основе интервью). Предложите участникам обсудить различные варианты реагирования на ситуацию с точки зрения их осуществимости, эффективности и приемлемости.

A photograph of a factory interior. In the foreground, a worker in a white hard hat, light blue shirt, and dark blue apron is leaning over a workbench, focused on his task. In the background, another worker in a white hard hat and light blue shirt is standing near a machine. The environment is industrial, with various metal parts, pipes, and machinery visible. A dark blue diagonal banner is overlaid on the bottom left of the image, containing white text.

Книга четвертая: Вопросники для работодателя и работника

Примечание: Вопросы должны
заполняться интервьюером.

Ни при каких обстоятельствах
респонденту не разрешается
заполнять вопросник в одиночку

1 Вопросник для работодателя

Идентификационный вопросник (ИВ)					
ИВ1	Имя интервьюера				
ИВ2	Сектор экономики		Код: ⁴¹		
ИВ3	Подсектор				
ИВ4	Место проведения опроса		Код: ⁴²		
ИВ5	Страна				
ИВ6	Регион				
ИВ7	Район				
ИВ8	Квартал/массив ⁴³				
ИВ9	Дата интервью	_ _ _ _ _ _ _ _			
ИВ10	Продолжительность интервью	_ _ ч _ _ мин			
QI11	Статус опроса:	Обведите кружком код, соответствующий статусу опроса:			
	Вопросник заполнен полностью	1			
	Вопросник заполнен частично	2			
QI12	Самостоятельная оценка достоверности полученной информации и ответов:	Обведите кружком правильный код:			
	Достоверная информация	1			
	Недостоверная информация	2			
	Нет мнения	3			
QI13	Комментарии интервьюера об условиях проведения опроса				
QI14	Код вопросника ⁴⁴	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики ⁴⁵	Обозначение месторасположения	Работодатель или Трудящийся	Номер вопросника
QI15	Код для других опросов - Вопросник или полуструктурированное интервью - связанные с данным опросом	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью
		Обозначение сектора экономики	Обозначение месторасположения	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью

41 Например, СОР (строительство и общественные работы), КОМ (торговля); местные консультанты определяют обозначение (аббревиатуру).

42 Там же.

43 Административные единицы должны быть адаптированы в соответствии со страной, о которой идет речь.

44 Например, | С | О | Р | для строительства и общественных работ для обозначения сектора экономики; | АВ | для обозначения местоположения для Абиджана; | Р | для Работодателя; и | В | О | 4 | для четвертого вопросника в серии.

45 Каждая команда в соответствующей стране согласует обозначения, которые будут использоваться для каждого сектора.

Идентификация предприятия (ИП)				
ип1	Когда было создано предприятие?	Укажите год	_ _ _ _ _ _ _	
ип2	Какова ваша должность/статус в компании?	Свободный ответ		
ип3	Вы являетесь собственником этого предприятия?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ип4	Юридический статус предприятия? ⁴⁶	1: 2: 3: 4: Другое (уточните) 5: НЗ-НО	_ Если 4, уточните:	
ип5	Основной вид деятельности вашего предприятия?	Свободный ответ		
ип6	Является ли ваше предприятие субподрядчиком какого-либо другого предприятия?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ип7	Является ли ваше предприятие субподрядчиком какого-либо другого предприятия?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ип8	Ваше предприятие зарегистрировано в государственном реестре хозяйствующих субъектов? ⁴⁷	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ип9	Есть ли у вас уникальный финансовый идентификационный номер? ⁴⁸	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ип10	Является ли ваше предприятие объектом налогообложения?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИП12
ип11	Под какую систему налогообложения подпадает?	Свободный ответ		
ип12	Ваше предприятие является членом Национального фонда социального страхования? ⁴⁹	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИП15
ип13	Вносит ли ваше предприятие взносы в Национальный фонд социального страхования? ⁵⁰	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИП15
ип14	Вносит ли ваше предприятие взносы в Национальный фонд социального страхования для всех работников? ⁵¹	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ип15	Сколько человек в настоящее время работают у вас на постоянной основе?	Введите количество постоянных работников или НЗ-НО	_ _ _ _	

⁴⁶ Дополните ответ, используя обозначения, соответствующие стране.

⁴⁷ В соответствии с терминологией, используемой в стране.

⁴⁸ Адаптируйте в соответствии с терминологией, используемой в данной стране.

⁴⁹ Адаптируйте в соответствии с терминологией, используемой в данной стране.

⁵⁰ Адаптируйте в соответствии с терминологией, используемой в данной стране.

⁵¹ Адаптируйте в соответствии с терминологией, используемой в данной стране.

ип16	Заключены ли с постоянными работниками трудовые договоры?	1: Да, со всеми 2: Да, с большинством 3: Да, с некоторыми 4: Нет, ни с кем 5: НЗ-НО	_	
ип17	Сколько женщин среди ваших постоянных работников? xxx? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: женщины В: иностранцы С: с инвалидностью D: младше 18 лет Е: младше 15 ⁵² лет F: младше 13 ⁵³ лет	Для каждого варианта укажите количество или НЗ-НО	А: В: С: D: Е: F:	
ип18	Вы иногда нанимаете работников на временную работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИП22
ип19	Сколько человек в настоящее время работают у вас на временной основе?	Для каждого варианта укажите количество людей или НЗ-НО	_ _ _	
ип20	Сколько из временных/сезонных ⁵⁴ работников, нанятых за последние 12 месяцев, являются женщинами? Quydagi variantlarning har biri uchun savolni takrorlang: А: женщины В: младше 18 лет С: младше 15 лет ⁵⁵ D: младше 13 лет ⁵⁶ Е: иностранцы F: с инвалидностью	Для каждого варианта укажите количество людей или НЗ-НО	А: В: С: D: Е: F:	
ип21	Заключены ли трудовые договоры с вашими временными/сезонными работниками?	1: Да, со всеми 2: Да, с большинством 3: Да, с некоторыми 4: Нет, ни с кем 5: НЗ-НО	_	
ип22	Сколько учеников (подмастерьев) в настоящее время работает на предприятии?	Введите количество человек или НЗ-НО	_ _ _	Если ответ «0», перейдите к вопросу ИП27

52 Адаптируйте возраст в соответствии с действующим законодательством, касающимся возраста обязательного образования в стране.

53 Адаптируйте возраст в соответствии с действующим законодательством, касающимся минимального трудового возраста в стране.

54 Адаптируйте терминологию в зависимости от страны.

55 Адаптируйте возраст в соответствии с действующим законодательством, касающимся возраста обязательного образования в стране.

56 Адаптируйте возраст в соответствии с действующим законодательством, касающимся минимального трудового возраста в стране.

ИП23	В среднем, как долго ваши ученики (подмастерья) остаются у вас в качестве учеников?	Укажите продолжительность в месяцах) или НЗ-НО	_ _ _ месяц (-ев)	
ИП24	Зарегистрированы ли ученики (подмастерья) в учебном центре?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ИП25	Имеют ли ваши ученики (подмастерья) договор об обучении?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ИП26	Ваше предприятие платит своим ученикам (подмастерьям)?	1: Да, всем 2: Да, большинству 3: Да, некоторым 4: Нет, никому 5: НЗ-НО	_ Если 1, 2 или 3, укажите, как происходит оплата: за работу, почасово, посуточно, понедельно или помесечно Укажите сумму и валюту	
ИП27	Предоставляете ли вы своим ученикам (подмастерьям) неденежные привилегии, такие как проживание? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: проживание В: питание С: транспорт	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _	
ИП28	Кто-нибудь из ваших родственников помогает вам в работе на добровольной основе?	1: Всегда 2: Часто 3: Иногда 4: Никогда 5: НЗ-НО	_	
ИП29	Сколько часов в неделю работает компания?	Введите количество часов в неделю	_ _ _ часы/неделя	
Я хотел (-а) бы узнать больше об основных вопросах, задачах, ограничениях и проблемах, с которыми вы сталкиваетесь при ведении и развитии своего бизнеса на сегодняшний день.				
ИП30	Из перечисленных ниже проблем, несчастные случаи на производстве ... Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: являются ли несчастные случаи на производстве ... В: является ли здоровье работников ... С: являются ли трудовые споры ... D: является ли прогул ...	1: ... серьезной проблемой 2: ... второстепенной проблемой 3: ... не проблема 4: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ D: _	
Теперь я хотел(-а) бы задать вам несколько вопросов о безопасности на рабочем месте и способах повышения безопасности на рабочем месте.				

Безопасность на рабочем месте (БРМ)				
БРМ1	За последние 12 месяцев на вашем предприятии происходили несчастные случаи?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу БРМ4
БРМ2	Сколько работников пострадало в результате этого (этих) несчастного (-ых) случая (-ев)?	Введите общее количество	_ _	
БРМ3	Я хотел(-а) бы узнать больше об основных причинах этих несчастных случаев. Имели ли место несчастные случаи, связанные с использованием химических веществ? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов⁵⁷: А: несчастные случаи, связанные с химическими веществами В: несчастные случаи, связанные с использованием опасного оборудования или инструментов (режущие инструменты или тяжелые, горячие, коррозионные или электрические инструменты) С: падения с высоты или погружение в воду Д: дорожно-транспортные происшествия на территории предприятия Е: несчастные случаи по дороге на работу и с работы Ф: несчастные случаи, связанные с пожаром или электричеством (поражение электрическим током) Г: другие виды несчастных случаев (уточните) 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ Д: _ Е: _ Ф: _ Г: _	
БРМ4	Все ли ваши работники застрахованы групповой страховкой от несчастных случаев на производстве?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
БРМ5	Получают ли жертвы несчастных случаев на производстве какую-либо компенсацию?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу БРМ7
БРМ6	Кто выплачивает им компенсацию?	1: Компания 2: Страховка 3: Другое 4: НЗ-НО	_ Если 3, уточните:	

57 Терминология будет адаптирована в зависимости от страны.

БРМ7	Если несчастный случай на рабочем месте требует лечения или госпитализации, покрываются ли расходы?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	☐ ☐	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ОТ1
БРМ8	Кто оплачивает эти расходы?	1: Компания 2: Страховка 3: Другое 4: НЗ-НО	☐ ☐ Если 3, уточните:	

Охрана труда (ОТ)

Работа может влиять на здоровье работников. Я хотел (-а) бы узнать больше о том, как работа влияет на здоровье ваших работников и как можно уменьшить негативное воздействие.

В частности, я хотел (-а) бы узнать больше о конкретных причинах любых заболеваний, которые могут быть связаны с работой.

ОТ1	Вы проводите оценку рисков на рабочем месте?	1: Нет, никогда 2: Да, однажды 3: Да, на регулярной основе 4: НЗ-НО	Если 3, укажите, как часто:	
ОТ2	Ваши работники иногда заболевают в результате воздействия химических веществ: ⁵⁸ А: воздействие химических веществ В: воздействие биологических факторов риска С: плохое качество воздуха на рабочем месте D: чрезмерный шум на рабочем месте Е: высокая температура на рабочем месте или обезвоживание F: отсутствие гигиены G: физические нагрузки и усталость Н: стресс I: употребление алкоголя или других наркотических веществ	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _	
ОТ3	За последние 12 месяцев, сколько работников были в отпуске по болезни?	Введите общее количество работников или НЗ-НО	_ _ _	
ОТ4	За последние 12 месяцев, сколько рабочих дней было потеряно из-за того, что работники были на больничном?	Введите общее количество рабочих дней или НЗ-НО	_ _ _	
ОТ5	Являются ли проблемы со здоровьем препятствием для управления компанией?	1: Да, это проблема 2: Нет, это не проблема 3: НЗ-НО	_	
ОТ6	Считаете ли вы, что проблемы со здоровьем ваших работников связаны с их работой?	1: Да 2: Да, но только отчасти 3: Нет, нет никакой связи с работой 4: НЗ-НО	_	

58 Терминология будет адаптирована в зависимости от страны.

ОТ7	По вашему мнению, могут ли некоторые задачи наносить вред здоровью работников?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	☐ ☐ ☐ Если 1, укажите, какие задачи:	
ОТ8	Ваши работники по-прежнему получают заработную плату, если они находятся на больничном?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	☐ ☐ ☐	

Профилактика (ПРФ)

Иногда бывает сложно или невозможно понять, что представляет собой риск для здоровья на рабочем месте и что можно сделать для защиты работников. Сейчас я хотел (-а) бы обсудить с вами эти вопросы.

ПРФ1	Считаете ли вы, что хорошо понимаете, какое влияние работа может оказывать на здоровье ваших сотрудников?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	☐ ☐ ☐	
ПРФ2	Проходят ли ваши работники какое-либо обучение или получают ли они информацию о рисках для здоровья, связанных с работой, и о том, как их предотвратить?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	☐ ☐ ☐	Если ответ 2 или 3, переходите к Вопрос ПРФ4
ПРФ3	Кто проводил это обучение или предоставил эту информацию? А: Специалист по охране и гигиене труда В: Представитель профсоюза или организации трудящихся С: Я сам или руководитель/менеджер компании D: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: ☐ ☐ В: ☐ ☐ С: ☐ ☐ D: ☐ ☐ Если D, уточните:	
ПРФ4	При приеме на работу вы просите работников предоставить вам медицинскую справку?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	☐ ☐ ☐	
ПРФ5	Проходят ли ваши работники профессиональные медицинские осмотры?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	☐ ☐ ☐	
ПРФ6	Посещал ли когда-нибудь компанию врач трудовой инспекции?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	☐ ☐ ☐	
ПРФ7	Вы предоставляете своим работникам защитную обувь? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: ⁵⁹ А: защитная обувь В: рабочая одежда С: рабочие брюки D: куртка или рабочий халат Е: респиратор F: очки G: каска H: перчатки I: средства защиты органов слуха J: другое (уточните):	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: ☐ ☐ В: ☐ ☐ С: ☐ ☐ D: ☐ ☐ Е: ☐ ☐ F: ☐ ☐ G: ☐ ☐ H: ☐ ☐ I: ☐ ☐ J: ☐ ☐	

⁵⁹ Список должен быть адаптирован в зависимости от сектора. Местные консультанты смогут опираться на действующую нормативно-правовую базу.

ПРФ8	Требуете ли вы от своих работников использовать предоставленное оборудование?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПРФ9	Занимается ли предприятие техническим обслуживанием и мойкой оборудования?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПРФ10	Проходят ли ваши работники обучение или получают ли они информацию об использовании средств защиты?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПРФ11	Имеют ли работники доступ к питьевой воде на рабочем месте? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: ⁶⁰ A: питьевая вода B: непитьевая вода C: уборные или туалеты D: душ или умывальник	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _	
ПРФ12	Можно ли адаптировать рабочие места для беременных женщин?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	

Свобода объединений и ведение коллективных переговоров (СОП)

Отношения между работодателем и работником иногда бывают сложными. Могут возникать разногласия, напряженность и споры. Теперь я хотел(-а) бы задать вам несколько вопросов, чтобы узнать, как вы справляетесь с этими напряженными ситуациями.

СОП1	Вы используете плакаты/доски объявлений для коммуникации со своими работниками? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: A: через плакаты/доски объявлений B: путем проведения собраний C: по электронной почте D: по телефону E: при личной встрече F: другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _	
СОП2	За последние три года вы проводили какие-либо коллективные переговоры?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП5
СОП3	Были ли эти коллективные переговоры посвящены заработной плате? Повторите вопрос для каждого из вариантов, указанных в предыдущем вопросе: A: заработная плата B: рабочее время C: отпуск D: социальная защита E: охрана труда и/или условия труда F: другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _	

60 Адаптируется в соответствии с сектором экономики и страной.

СОП4	С кем вы вели коллективные переговоры по вопросам заработной платы? Повторите вопрос для каждого из вариантов, указанных в предыдущем вопросе: А: заработная плата В: рабочее время С: отпуск D: социальная защита Е: охрана труда и/или условия труда F: другое (уточните)	1: С представителями профсоюзов 2: С представителями работников, не входящих в профсоюзы 3: НЗ/НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _	
СОП5	Действует ли в вашей компании коллективный договор?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Agar javob 2 yoki 3, UJE8 savoliga o'ting
СОП6	Охватывает ли коллективный договор вопросы заработной платы? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: заработная плата В: рабочее время С: безопасность на рабочем месте D: здоровье работников Е: социальное обеспечение F: интеграция людей с инвалидностью G: условия увольнения H: непрерывное обучение I: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _	
СОП7	На кого распространяется коллективный договор? Распространяется ли он на ... ?	1: всех работников, включая временных работников? 2: только постоянных работников? 3: только работников-граждан страны? 4: других (уточните) 5: НЗ-НО	_ Если 4, уточните:	
СОП8	Могут ли ваши работники вступать в профсоюз?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП11
СОП9	Знаете ли вы, есть ли среди ваших работников члены профсоюза?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП11
СОП10	По вашим данным, сколько ваших работников являются членами профсоюза?	Введите количество работников или НЗ-НО		
СОП11	Проводите ли вы переговоры с одним или несколькими профсоюзами или организациями трудящихся?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП13
СОП12	Как бы вы описали свои контакты с представителями профсоюзов или организациями трудящихся? Можно ли сказать, что они были ... ?	1: достаточно полезны для деятельности компании? 2: скорее не имели пользы для деятельности компании 3: НЗ-НО	_	Если 1 или 2, переходите к вопросу СОП14.
СОП13	Считаете ли вы, что для вашей компании было бы полезно взаимодействовать с профсоюзной организацией?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
СОП14	Случаются ли трудовые споры с вашими работниками ... ?	1: часто 2: редко 3: нет 4: НЗ-НО	_	

СОП15	В случае возникновения спора, обсуждаете ли вы этот вопрос индивидуально, напрямую с каждым из причастных работников? Повторите вопрос для каждого из вариантов, указанных в предыдущем вопросе: A: индивидуально, напрямую с каждым из причастных работников B: коллективно, напрямую со всеми причастными работниками C: с представителем профсоюза, выступающим в качестве посредника D: с представителем работников (не являющимся членом профсоюза), выступающим в качестве посредника E: с трудовой инспекцией, выступающей в качестве посредника F: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _	
--------------	--	--	---	--

Принудительный труд (ПТ)

ПТ1	Задерживает ли предприятие выплату заработной платы по какой-либо причине или удерживает ее?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2, переходите к ПТ3
ПТ2	Опишите причины, по которым предприятие может задержать или приостановить выплату заработной платы работникам?	Свободный ответ		
ПТ3	Могут ли работники уволиться в любое время, если соблюдается установленный законом срок уведомления?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПТ4	Есть ли на предприятии работники, которые имеют перед вами долги?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПТ5	Есть ли на предприятии работники, имеющие задолженность перед третьими лицами, связанную с наймом их на работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПТ6	Есть ли работники, которые проживают на рабочем месте или в жилых помещениях, предоставленных работодателем?	1: Да, в общежитии 2: Да, в промышленной зоне 3: Да, в другом месте, уточните 4: Нет 5: НЗ-НО	_	
ПТ7	Могут ли работники свободно приходить и уходить из этих жилых помещений/общежития?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПТ8	Хранит ли предприятие какие-либо личные документы работников (например, паспорт, свидетельство о рождении, разрешение на работу, вид на жительство)?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если нет, переходите сразу к ДТ01
ПТ9	Имеют ли работники в любое время свободный доступ к своим документам?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
Мы спрашиваем о сверхурочных в разделе о рабочем времени и оплате, но если у вас нет этого в другом разделе, вы можете добавить эти вопросы сюда. Вы можете сократить пункты b12-b14, если хотите сделать вопросник короче.				

ПТ10	Является ли сверхурочная работа обязательной?	1: Ha, doim 2: Ha, ba'zida 3: Yo'q, hech qachon 4: BLM-JY	_	
ПТ11	Выплачивает ли предприятие работникам заработную плату за сверхурочную работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Я бы предложил: 1. Да, всегда 2. Да, иногда 3. Нет, никогда 4. НЗ-НО	Agar javob 2 bo'lsa, MM15 savoliga o'ting
ПТ12	Сколько составляет сумма обычной заработной платы, которую выплачивает предприятие за ОБЫЧНУЮ сверхурочную работу? <i>Примечание: при необходимости приведите примеры 100%, 150%, 195% и т.д.</i>	Уточните, ...		
ПТ13	Сколько предприятие платит работникам в качестве нормальной заработной платы за сверхурочную работу в НОЧНОЕ ВРЕМЯ? <i>Примечание: при необходимости приведите примеры 100%, 150%, 195% и т.д.</i>	Уточните, ...		
ПТ14	Выплачивает ли предприятие работникам заработную плату во время простоев, вызванных работодателем или форс-мажорными обстоятельствами?	1: Да, всегда 2: Да, иногда 3: Нет, никогда 4: НЗ-НО	_	

Детский труд (ДТ)

ДТ01	Проверяет ли предприятие возраст работников перед приемом на работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ДТ02	Как предприятие проверяет возраст работников перед приемом на работу?	1: Свидетельство о рождении 2: Удостоверение личности 3: Заявление работника 4: Другое: уточните 5: НЗ-НО	_	
ДТ03	Имеется ли на предприятии перечень работ, которые запрещено выполнять работникам моложе 18 лет?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ДТ04	Ведет ли предприятие учет работников в возрасте до 18 лет, как того требует национальное законодательство?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	

Равенство и дискриминация (Рид)				
Рид1	Является ли национальная принадлежность критерием при приеме на работу в вашей компании? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: национальная принадлежность В: этническая/региональная принадлежность С: пол/гендер D: цвет кожи Е: религия F: политические взгляды G: социальное происхождение H: миграционный статус I: инвалидность J: сексуальная ориентация K: семейное положение	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _ I: _ J: _ K: _	
Рид2	В вашей компании женщины и мужчины получают одинаковую заработную плату за равный труд?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО 4: Неприменимо (если в компании нет женщин или мужчин)	_	
Рид3	Вы бы рассмотрели возможность найма работника с физическими недостатками?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
Рид4	Рассмотрели бы вы вариант найма работника с ВИЧ/СПИДом?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
Рид5	Были ли в вашей компании случаи, когда работники жаловались на домогательства?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 1, уточните характер домогательств (сексуальное домогательство, психологическое давление, и т.д.):	

Трудовая инспекция (ТИ)				
ТИ1	Вы когда-нибудь слышали о трудовой инспекции?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ИР1
ТИ2	Вы когда-нибудь записывались на прием в трудовую инспекцию, чтобы получить информацию или найти решение проблемы, связанной с рабочим местом?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ТИ6

ТИЗ	Вы хотели получить информацию об условиях труда, таких как тип договора, уровень заработной платы и рабочее время? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: условия труда, такие как тип договора, уровень заработной платы и рабочее время В: риски для безопасности и условия на рабочем месте С: здоровье работников D: создание профсоюза в компании Е: коллективные переговоры F: условия труда детей G: вопросы дискриминации H: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _	
ТИ4	Считаете ли вы консультацию инспектора труда полезной?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ТИ5	Привела ли консультация с инспектором к каким-либо изменениям?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО		
ТИ6	Вас когда-нибудь посещал инспектор труда на рабочем месте?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу INS10
ТИ7	Поднял ли инспектор труда вопросы об условиях труда, таких как тип договора, уровень заработной платы, рабочее время? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: условия труда, такие как тип договора, уровень заработной платы и рабочее время В: риски для безопасности и условия на рабочем месте С: здоровье работников D: профсоюзы в компании Е: коллективные переговоры F: условия труда детей G: вопросы дискриминации H: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _ E: _ F: _ G: _ H: _	
ТИ8	Считаете ли вы визит инспектора труда полезным?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ТИ9	Привел ли визит инспектора к каким-либо изменениям?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 1, уточните какого рода измененияг:	
ТИ10	Часто ли в вашем секторе проводятся проверки трудовой инспекции?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	

Идентификация респондента (ИР)

ИР1	Пол	1: Мужчина 2: Женщина	_	
ИР2	Сколько вам лет?	Введите количество лет или НЗ-НО	_ _ лет (год)	

ИР3	Возрастной диапазон (Если респондент не ответил на вопрос о возрасте, интервьюер оценивает возрастной диапазон)	<20 20-30 30-40 40-50 > 50	_ _ _ _	
ИР4	Ваш уровень образования?	1: Не посещал(-а) школу 2: Начальная школа 3: Среднее бразование 4: Высшее образование 5: НЗ-НО	_ Если 4, уточните уровень образования:	
ИР5	Ваша национальность?	Введите национальность или НЗ-НО		

В конце опроса интервьюер:

- ▶ благодарит респондента;
- ▶ спрашивает, согласен ли он/она предоставить свой номер телефона на случай, если потребуются уточнить какую-либо информацию. В случае согласия номер телефона записывается в отведенном для этого месте; и
- ▶ спрашивает, могут ли один или два работника работодателя принять участие в опросе.

Таблица наблюдений, которую должен заполнить интервьюер:

Вы встречали на рабочем месте молодых работников в возрасте до 18 лет? Сколько? Сколько им лет? Работа или вид деятельности? Опасная работа? Другие наблюдения?	
Качество воздуха	
Шум	
Гигиена труда	
Средства индивидуальной защиты	
Общая атмосфера на рабочем месте	

2. Вопросник для работника

Идентификационный вопросник (ИВ)					
ИВ1	Имя интервьюера				
ИВ2	Сектор экономики	Код: ⁶¹			
ИВ3	Подсектор				
ИВ4	Место проведения опроса ⁶²	Код: ⁶³			
ИВ5	Страна				
ИВ6	Регион				
ИВ7	Район				
ИВ8	Квартал/массив				
ИВ9	Дата интервью	_ _ _ _ _ _ _ _			
ИВ10	Продолжительность интервью	_ _ ч _ _ мин			
ИВ11	Статус опроса:	Обведите кружком код, соответствующий статусу опроса:			
	Вопросник заполнен полностью	1			
	Вопросник заполнен частично	2			
ИВ12	Самостоятельная оценка достоверности полученной информации и ответов:	Обведите кружком правильный код:			
	Достоверная информация	1			
	Недостоверная информация	2			
	Нет мнения	3			
ИВ13	Комментарии интервьюера об условиях проведения опроса				
ИВ14	Код вопросника	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Сектор ⁶⁴	Место проведения опроса, например Абиджан	Работодатель или Трудящийся	Номер вопросника для работника для СОР
ИВ15	Код для других опросов - Вопросник или полуструктурированное интервью - связанные с данным опросом	_ _ _	_ _ _	_	_ _ _
		Сектор	Место проведения опроса	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью
		Сектор	Место проведения опроса	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью
		Сектор	Место проведения опроса	Работодатель, трудящийся или иная заинтересованная сторона	Номер вопросника или номер полуструктурированного интервью

61 Например, СОР (строительство и общественные работы), КОМ (торговля); местные консультанты определяют обозначение (аббревиатуру).

62 Административные единицы должны быть адаптированы в соответствии со страной, о которой идет речь.

63 Например, СОР (строительство и общественные работы), КОМ (торговля); местные консультанты определяют обозначение (аббревиатуру).

64 Местные консультанты определяют обозначение (аббревиатуру).

Идентификация респондента (ИР)				
ИР1	Сколько вам лет?	Введите количество лет или НЗ-НО	_ лет (год) _ НЗ-НО	
ИР2	Какой у вас статус как у работника?	1: Постоянный работник 2: Временный работник 3: Ученик (подмастерье) 4: НЗ-НО	_	
ИР3	Пол	1: Мужчина 2: Женщина	_	
ИР4	Ваша национальность?	Укажите национальность		
ИР5	Ваше место рождения?	Укажите страну и регион	Страна: Регион:	
ИР6	Основное место жительства?	Укажите страну и регион, если работник является гражданином страны, укажите город и район.	Страна (работник-иностранец): Регион (работник-иностранец): Город: Район (работник-гражданин):	
ИР7	Является ли место, где вы сейчас проживаете ...?	1: вашим собственным домом 2: жильем, которое вы арендуете 3: жильем, предоставленным вашим работодателем 4: домом друга/родственника 5: вашим рабочим местом 6: НЗ-НО	_	
ИР8	Ваша текущая профессия?	Укажите профессию		
ИР9	Вы ученик (подмастерье)?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ИР10	Как долго вы были учеником (подмастерьем)?	Укажите продолжительность	_ kun _ oy _ yil	
ИР11	Вы зарегистрированы в центре обучения подмастерьев?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ИР12	У вас есть договор о прохождении обучения в качестве подмастерья?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ИР13	Как долго вы в этой профессии?	Укажите продолжительность	_ kun _ oy _ yil	
ИР14	Вы проходили специальное обучение по своей профессии?	1: Да, Я прошел(-ла) обучение 2: Да, я был учеником (подмастерьем) 3: Нет, я учился на практике 4: Другое (уточните) 5: НЗ-НО	_ Agar javob 4 bo'lsa, mashg'ulotni aniqlashtiring	
ИР15	Как долго вы были учеником (подмастерьем)?	Укажите продолжительность	_ день (дней) _ месяц (-ев) _ год (лет)	
ИР16	Какое у вас образование?	1: Не посещал(-а) школу 2: Начальная школа 3: Среднее образование 4: Высшее образование 5: НЗ-НО	_ Если 4, уточните уровень образования	

ИР17	Вы в родстве с вашим работодателем?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
------	-------------------------------------	-----------------------------	---	--

Условия труда (УТ)

УТ1	Вы работаете ...?	1: по сдельной системе оплаты труда 2: посуточной 3: помесечной 4: годовой 5: на постоянной основе 6: другое 7: НЗ-НО	_ Если 6, уточните:	
УТ2	У вас есть трудовой договор?	1: Да, письменный договор 2: Да, устная договоренность 3: Нет 4: НЗ-НО	_	
УТ3	Вы получаете выписку из платёжной ведомости на выдачу зарплаты?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
УТ4	Как вам платят? Вам платят?	1: по сдельной ставке 2: по часовой ставке 3: на ежедневной основе 4: на ежемесячной основе 5: другое 6: НЗ-НО	_ Если 5, уточните:	
УТ5	В среднем, сколько вам платят?	Введите сумму и валюту Обведите нужный способ оплаты	Сумма Валюта _ по сдельной системе _ ежедневно _ еженедельно _ ежемесячно	
УТ6	Сколько месяцев в году вы работаете?	Укажите количество месяцев	_ месяцев/лет(год)	
УТ7	Сколько дней в неделю вы работаете?	Введите количество дней	_ дней в неделю	
УТ8	В среднем, сколько часов в день вы работаете?	Введите количество часов	_ _ часов в день	
УТ9	Вы работаете ночью? ⁶⁵	1: Да, всегда 2: Да, иногда 3: Нет, никогда 4: НЗ-НО	_	
УТ10	Сколько выходных дней у вас в неделю?	Введите количество дней	_ день (дней)	
УТ11	Имеете ли вы право на ежегодный отпуск?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу УП14

65 Адаптация в соответствии с действующим законодательством, касающимся определения работы в ночное время (например, работа, выполняемая после 9 часов вечера).

УТ12	Это оплачиваемый отпуск?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
УТ13	Вы брали ежегодный отпуск в течение последних 12 месяцев?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
УТ14	А последние 12 месяцев, как долго вы были безработным(-ой)?	Укажите продолжительность	_ день(дней) _ месяц (месяцев)	

Безопасность на рабочем месте (БРМ)

БРМ1	Считаете ли вы свою работу	1: очень опасной? 2: опасной 3: немного опасной 4: неопасной 5: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу БРМ4
БРМ2	Представляет ли работа с химическими веществами или воздействие химических веществ значительную, незначительную или нулевую опасность на вашей работе? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов⁶⁶: А: обращение с химическими веществами или воздействие химических веществ В: использование опасного оборудования или инструментов (режущие инструменты или тяжелые, горячие, коррозионные или электрические инструменты) С: риск падения с высоты или риск несчастных случаев, связанных с погружением под воду Д: риск дорожно-транспортных происшествий в компании Е: риск несчастных случаев при перевозках (если вы выезжаете за пределы компании) Г: отравление газом Н: риск несчастных случаев в результате пожара или поражения электрическим током Н: риск других видов несчастных случаев (Уточните) 	1: Значительная 2: Незначительная 3: Нулевая 4: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ Д: _ Е: _ Г: _ Н: _	
БРМ3	Можете ли вы устранить ситуацию от опасной ситуации на работе?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
БРМ4	За последние 12 месяцев, сколько несчастных случаев произошло с вами на работе?	Укажите количество несчастных случаев	_	Если ответ «ноль», то переходите к вопросу ОТ1.

⁶⁶ Список должен быть адаптирован в соответствии с сектором экономики.

БРМ5	Связаны ли этот несчастный случай/эти несчастные случаи с обращением с химическими веществами или воздействием химических веществ? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: обращение с химическими веществами или воздействие химических веществ В: использование опасного оборудования или инструментов (режущие инструменты или тяжелые, горячие, коррозионные или электрические инструменты) С: риск падения с высоты или риск несчастных случаев Д: риск дорожно-транспортных происшествий на территории предприятия Е: риск несчастных случаев при перевозках на работе (если вы передвигаетесь за пределами предприятия) F: отравление газом G: риск несчастных случаев в результате пожара или поражения электрическим током Н: риск других видов несчастных случаев (Уточните) 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: __ В: __ С: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
БРМ6	Oxirgi 12 oyda, baxtsiz hodisa sabab ishingizni to'xtatishga majbur bo'lganmisiz?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО Если ответ 1, уточните общую продолжительность перерыва в работе за последние 12 месяцев (месяцы, дни)	__ Если 1, уточните общее количество месяцев/дней отсутствия на работе __ мес __ день	

Охрана труда (ОТ)

ОТ1	Как бы вы оценили свое здоровье в целом?	1: Очень хорошее 2: Хорошее 3: Удовлетворительное 4: Плохое 5: Очень плохое 6: НЗ-НО	__	
ОТ2	Вы считаете, что ваша работа ... ?	1: сильно вредит вашему здоровью? 2: вредит вашему здоровью незначительно? 3: не вредит вашему здоровью 4: НЗ-НО	__	

ОТ 3 И ОТ 4 У вас проблемы с дыханием, астма? Повторите вопросы ОТ 3 и ОТ 4 для каждого из нижеперечисленных вариантов:⁶⁷ A: ... проблемы с дыханием, астма B: ... боль в мышцах и костях... C: ... нарушения зрения... D: ... кожные заболевания... E: ... заболевания крови/анемия ... F: ... аллергия... G: ... проблемы с пищеварением... H: ... лихорадка... I: ... головная боль/головокружение... J: ... проблемы со слухом/глухота... K: ... нарушения сна... L: ... усталость... M: ... Другое (уточните) 	ОТ 3 У вас есть проблемы с дыханием, астма ... 1: ... хронически? 2: ... изредка? 3: ... не было? 4: НЗ-НО Если ответ 1 или 2, задайте вопрос ОТ 4 A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __	ОТ 4 Связаны ли эти проблемы со здоровьем с вашей работой? 1: Да, в основном с работой 2: Да, с работой, но также и с другими факторами 3: Нет, не с работой 4: НЗ-НО A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __
ОТ 5 За последние 12 месяцев сколько дней вы пропустили по болезни?	Введите количество дней	__ __ __
ОТ 6 Предоставляет ли ваш работодатель аптечку для оказания неотложной помощи?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__

Профилактика (ПРФ)

ПРФ1 Считаете ли вы, что хорошо понимаете риски, связанные с вашей работой? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: A: риски, связанные с вашей работой B: меры и оборудование, необходимые для предотвращения рисков C: правила безопасности на рабочем месте	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __	
---	--	--	--

67 Список должен быть адаптирован к условиям страны и сектора.

ПРФ2	Вы когда-нибудь проходили обучение/информационную занятие, проводимое специалистом по охране труда и технике безопасности в вашей организации? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: А: обучение/информационное занятие, проводимое специалистом по охране труда и технике безопасности В: обучение/информационное занятие, проводимое вашим работодателем С: обучение/информационное занятие, проводимое профсоюзами Д: предоставление литературы по охране труда и технике безопасности Е: Другое (уточните) 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ Д: _ Е: _	
ПРФ3	Ваш работодатель просил вас предоставить медицинскую справку при приеме на работу?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПРФ4	Вы проходили медицинское обследование в течение последних 12 месяцев?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПРФ5	Когда вы работаете, вы носите защитную обувь? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов:⁶⁸ А: защитная обувь В: рабочая одежда С: рабочие брюки Д: куртка или рабочий халат Е: респиратор Ф: очки Г: каска Н: перчатки И: средства защиты органов слуха Ј: другое (уточните): 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ Д: _ Е: _ Ф: _ Г: _ Н: _ И: _ Ј: _	
ПРФ6	Предоставил ли ваш работодатель какое-либо из этого снаряжения?	1: Да, все средства защиты 2: Да, некоторые средства защиты 3: Нет 4: НЗ-НО	_	
ПРФ7	Требуется ли ваш работодатель от вас использовать это снаряжение/средства защиты?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ПРФ8	Организовал ли вам работодатель какое-либо обучение или предоставил информацию о том, как правильно использовать это снаряжение/средства?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	

68 Консультанты адаптировали список к сектору экономики.

ПРФ9	Есть ли у вас свободный доступ к питьевой воде на рабочем месте? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: A: питьевая вода B: непитьевая вода C: уборные или туалеты D: душ или умывальник	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _	
ПРФ10	Вы застрахованы по программе социального страхования?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ПРФ12
ПРФ11	Какой тип страхования у вас? Вы застрахованы национальным фондом социального страхования?⁶⁹ Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: A: национальный фонд социального страхования B: частное социальное страхование C: другая система социальной защиты или социальной помощи (НПО, ассоциации и т. д.) D: Другое (уточните) 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: _ B: _ C: _ D: _	Если страхования нет, то переходите к вопросу ПРФ13
ПРФ12	Хотите ли вы присоединиться к программе социального страхования?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 2, уточните почему нет: 	
ПРФ13	Выплачивается ли вам заработная плата или компенсация за временную нетрудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу ПРФ15
ПРФ14	Если да, кто выплачивает вам заработную плату или компенсацию?	1: Ваша личная страховка 2: Ваш работодатель 3: Другое 4: НЗ-НО	_ Agar javob 3 bo'lsa, aniqlashtiring: 	
ПРФ15	Вы получаете заработную плату или компенсацию за не связанный с работой отпуск по болезни?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, перейдите к вопросу СОП1
ПРФ16	Если да, кто выплачивает вам заработную плату или компенсацию?	1: Ваша личная страховка 2: Ваш работодатель 3: Другое 4: НЗ-НО	_ Если 3, уточните почему нет: 	

69 Терминология должна быть адаптирована в соответствии с национальным контекстом.

Свобода объединений и ведение коллективных переговоров (СОП)				
СОП1	Есть ли на вашей работе действующие профсоюзы? Уточните: «действующие» означает, что некоторые работники вашей компании являются членами профсоюза	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
СОП2	Вы член профсоюза?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 1, перейдите к вопросу СОП4
СОП3	К вам когда-нибудь обращался профсоюз с предложением вступить в его ряды?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
СОП4	Увольнял ли ваш работодатель когда-либо работника, не продлевал ли контракт или принимал ли какие-либо другие негативные меры в отношении работника по причине его/ее членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности? (другие негативные меры могут включать перевод, понижение в должности или любые другие действия, наносящие ущерб работникам)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
СОП5	Имеют ли представители профсоюзов доступ к работникам на вашем месте работы?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
СОП6	На вашем рабочем месте трудовые споры возникают...	1: часто? 2: редко? 3: не возникают? 4: НЗ-НО	_	
СОП7	Когда возникает спор, он разрешается...? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: А: индивидуально, напрямую с каждым из причастных работников В: коллективно, напрямую со всеми причастными работниками С: с представителем работников (не являющимся членом профсоюза), выступающим в качестве посредника D: с представителем профсоюза, выступающим в качестве посредника Е: с трудовой инспекцией, выступающей в качестве посредника F: Другое (уточните)	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _ D: _ Е: _ F: _ Укажите два наиболее распространенных метода:	

СОП8	В течение последних 12 месяцев вы вели переговоры с работодателем о повышении заработной платы? Повторите вопрос для каждого из нижеперечисленных вариантов: A: заработная плата B: рабочее время C: отпуск D: социальная защита E: Другое (уточните) 	1: Да, индивидуально 2: Да, коллективно 3: Нет 4: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __	
------	--	---	--	--

Ограничения на рабочем месте (принудительный труд) (ПТ)

ПТ1	В течение последних 12 месяцев сталкивались ли вы на текущей работе с ситуациями, с которыми вы не согласны? Повторите вопрос для каждого из следующих вариантов: A. оплачиваемые недобровольные сверхурочные (свыше 12 рабочих часов в день) или дежурства B. неоплачиваемые недобровольные сверхурочные (свыше 12 рабочих часов в день) или дежурства C. недобровольная работа в опасных условиях D. работа, связанная с незаконной деятельностью, или употребление незаконных веществ без согласия E. работа за очень низкую заработную плату или без заработной платы F. проживание в унижительных условиях, навязанных работодателем, нанимателем или другой третьей стороной G. работа на других работодателей, которые были согласованы H. работа в течение более длительного периода времени, нежели чем было согласовано	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	
ПТ2	Можете ли вы отказаться от выполнения любого из вышеперечисленных действий?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __	->I4

ПТЗ	Почему вы не можете отказаться? <u>Допускается до ПЯТИ ответов</u> <i>(Следует зачитать варианты)</i> A. Из-за угроз или фактического физического насилия в отношении меня B. Из-за угроз или фактического физического насилия в отношении моей семьи, родственников или близких друзей C. Из-за угроз или фактического сексуального насилия в отношении меня D. Из-за угроз или фактического сексуального насилия в отношении моей семьи E. Из-за угрозы финансовых санкций/штрафов F. Потому что я нахожусь под постоянным наблюдением G. Потому что я нахожусь в изолированном месте, без доступа к внешнему миру. H. Потому что мой долг, связанный с работодателем или нанимателем, не погашен. I. Потому что продление моего разрешения на работу осуществляется моими работодателями. J. Потому что у меня нет доступа к важным документам, таким как документы, удостоверяющие личность, разрешения на проживание или работу, паспорт. K. Потому что я потеряю причитающуюся мне заработную плату или другие обещанные выплаты. L. Потому что мне нужна зарплата. M. Потому что мой работодатель убедит других работодателей в этом регионе не нанимать меня или членов моей семьи N. Из-за угрозы судебного преследования со стороны моего работодателя O. Потому что меня депортируют P. Из-за угрозы увольнения Q. Другое, уточните 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __ N: __ O: __ P: __ Q: __ R: __	
ПТ4	Вы можете уволиться с этой работы и начать поиски другой, если соблюдаете условия срока уведомления об увольнении?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	

ПТ5	Почему нет? <u>Допускается до ПЯТИ ответов</u> <i>(Следует зачитать варианты)</i> A. Из-за угроз или фактического физического насилия в отношении меня B. Из-за угроз или фактического физического насилия в отношении моей семьи, родственников или близких друзей C. Из-за угроз или фактического сексуального насилия в отношении меня D. Из-за угроз или фактического сексуального насилия в отношении моей семьи E. Из-за угрозы финансовых санкций/штрафов F. Потому что я нахожусь под постоянным наблюдением G. Потому что я нахожусь в изолированном месте, без доступа к внешнему миру. H. Потому что мой долг, связанный с работодателем или нанимателем, не погашен. I. Потому что продление моего разрешения на работу осуществляется моими работодателями. J. Потому что у меня нет доступа к важным документам, таким как документы, удостоверяющие личность, разрешения на проживание или работу, паспорт. K. Потому что я потеряю причитающуюся мне заработную плату или другие обещанные выплаты. L. Потому что мне нужна зарплата. M. Потому что мой работодатель убедит других работодателей в этом регионе не нанимать меня или членов моей семьи N. Из-за угрозы судебного преследования со стороны моего работодателя O. Потому что меня депортируют P. Другое, уточните 	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	A: __ B: __ C: __ D: __ E: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __ L: __ M: __ N: __ O: __ P: __ Q: __	
-----	--	--------------------------------------	--	--

Детский труд (ДТ)				
ДТ1	Есть ли на вашей работе сотрудники младше 18 лет?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО		
ДТ2	Сколько работников в возрасте до * (минимальный возраст для допуска к работе в соответствии с национальным законодательством) работают на вашем предприятии?	Укажите число	_	
ДТ3	Сколько работников в возрасте от * (минимальный возраст для допуска к работе в соответствии с национальным законодательством) до 17 лет работает на вашем предприятии?	Укажите число	_	
ДТ4	Выполняют ли некоторые работники в возрасте до 18 лет какие-либо из следующих действий? А. Работают ночью или очень рано утром, когда еще темно? включая поездки на работу и с работы в темное время суток В. Работают в течение длительного рабочего дня (определите удлинненный рабочий день в соответствии с национальным законодательством) С. Добавьте варианты в соответствии с ⁷⁰	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	А: _ В: _ С: _	
ДТ5	Работники в возрасте до * (минимальный возраст допуска к работе в соответствии с национальным законодательством) ходят в школу?	1: Да, все 2: Да, некоторые 3: Нет 4: НЗ-НО	_	
ДТ6	Есть ли ученики (подмастерья), которые работают более ... месяцев?	1: Да, все 2: Да, некоторые 3: Нет 4: НЗ-НО	_	

70 Консультант дополнил информацию юридическим определением «опасной работы» для сектора и страны в вопросе. Кроме того, варианты из раздела «опасная работа» отдельного вопросника МОТ могут быть рассмотрены для включения в этот вопрос ([Отдельные опросы о детском труде: Типовой вопросник \(ilo.org\)](#) (HAZ_01 to HAZ_20)).

Равенство и дискриминация (Рид)				
Рид1 Рид2 и Рид3	Повторите вопросы Рид1, Рид2 и Рид3 для каждого из следующих вариантов: А: национальная принадлежность? В: этническая/ региональная принадлежность? С: пол/гендер? D: цвет кожи? Е: религия? F: политические взгляды? G: социальное происхождение? H: миграционный статус? I: инвалидность? J: сексуальная ориентация? K: семейное положение?	Рид1 При найме на работу, как вы думаете, учитывает ли ваш работодатель <i>национальную принадлежность</i> ? 1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО А: __ В: __ С: __ D: __ Е: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __	Рид2 Считаете ли вы, что некоторые работники подвергаются худшему обращению по сравнению с другими из-за их <i>национальной принадлежности</i> ? 1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО А: __ В: __ С: __ D: __ Е: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __	Рид3 Считаете ли вы, что некоторые работники подвергаются худшему обращению по сравнению с другими из-за их <i>национальной принадлежности</i> ? 1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО 4: Неприменимо А: __ В: __ С: __ D: __ Е: __ F: __ G: __ H: __ I: __ J: __ K: __
ТКА4	Есть ли женщины на вашей работе?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	Если 2 или 3, переходите к Рид6
ТКА5	Считаете ли вы, что женщины получают меньшую заработную плату, чем мужчины, за выполнение той же работы на вашей работе?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО 4: Неприменимо (если в компании нет женщин или мужчин)	__	
ТКА6	Были ли когда-нибудь случаи домогательств на вашем рабочем месте?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__ Если 1, уточните вид домогательств (сексуальные, психологическое давление и т.д.)	
ТКА7	Знаете ли вы о случаях, когда работники вашего сектора были уволены из-за того, что они были ВИЧ/СПИД-инфицированы?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	__	

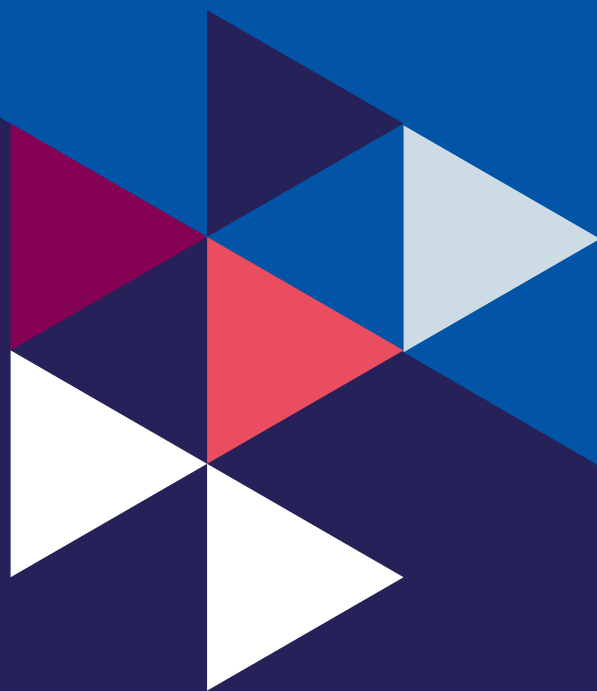
Трудовая инспекция (ТИ)				
ТИ1	Вы когда-нибудь слышали о трудовой инспекции?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, завершите интервью
ТИ2	Вас когда-нибудь посещал инспектор труда на рабочем месте?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, завершите интервью
ТИ3	Привел ли визит инспектора к улучшению условий труда?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	
ТИ4	Вы когда-нибудь записывались на прием в трудовую инспекцию, чтобы получить информацию или найти решение проблемы на рабочем месте? Привел ли визит инспектора к улучшению условий труда?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_	Если 2 или 3, завершите интервью
ТИ5	Привела ли консультация с инспектором к каким-либо изменениям?	1: Да 2: Нет 3: НЗ-НО	_ Если 1, уточните какого рода изменение	

В конце опроса интервьюер:

- благодарит респондента;
- спрашивает, согласен ли он/она предоставить свой номер телефона на случай, если потребуется уточнить какую-либо информацию. В случае согласия номер телефона записывается в отведенном для этого месте :

Таблица наблюдений, которую должен заполнить интервьюер:

Вы встречали на рабочем месте молодых работников в возрасте до 18 лет? Сколько? Сколько им лет? Работа или вид деятельности? Опасная работа? Другие наблюдения?	
Качество воздуха	
Шум	
Гигиена труда	
Средства индивидуальной защиты	
Общая атмосфера на рабочем месте	



**Отдел по вопросам управления
трудом, трудовой инспекции и
безопасности и гигиены труда**

**Департамент административного
управления и трипартизма**

Международное бюро труда

Route des Morillons, 4
CH-1211 Женева 22
Швейцария

T: +41 (0) 22 799 6715

Ф: +41 (0) 22 799 6878

E: labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/safety-health-for-all

ISBN: 978-92-2-042415-5



9

789220

424155