

Учебная программа МУЦ-МОТ

«Создание современных и эффективных систем инспекции труда»

МОДУЛЬ



**Инспекция
условий труда**

О чем этот модуль

В данном модуле рассматриваются различные аспекты условий труда в свете ключевых конвенций и рекомендаций МОТ, а также в связи с ролью органов инспекции труда. В конце модуля перечислен ряд специфических проблем, затрудняющих инспекторам труда воздействие на группы, труднее поддающиеся охвату, и рассказывается о том, как эти проблемы решаются на практике.

Задачи

Изучив содержание модуля, участники программы смогут:

- ✓ охарактеризовать основные вопросы, относящиеся к важнейшим условиям труда (в частности к заработной плате, рабочему времени, организации труда, дискриминации, охране материнства, насилию на рабочих местах);
- ✓ ссылаться на важнейшие акты МОТ, касающиеся вышеназванных условий труда;
- ✓ рассматривать различные меры, принятие которых может улучшить условия труда;
- ✓ анализировать роль инспекторов труда в обеспечении исполнения соответствующего национального законодательства и внедрении передового опыта по указанным вопросам.

© Международная организация труда, 2016

Первое издание, 2016

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

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

ILO Cataloguing in Publication Data

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

Модуль 6. Инспекция условий труда.

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

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

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

labour inspection / methodology / developed countries / developing countries

04.03.5

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

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

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

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

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

Отпечатано в России

СОДЕРЖАНИЕ

1. Достойные условия труда: общий обзор	4
1.1. В центре внимания МОТ	4
1.2. Последние тенденции: от гибкости к «гибкости и гарантиям».....	5
2. Заработная плата и доходы	6
2.1. Вопрос общемирового характера.....	6
2.2. Минимальная заработная плата	7
2.3. Условия выплаты заработной платы	8
2.4. Удержания.....	9
2.5. Уведомление о заработной плате.....	9
3. Рабочее время	10
3.1. Основные вопросы и тенденции	10
3.2. Нормальное рабочее время и перерывы для отдыха	11
3.3. Сверхурочная работа	11
3.4. Ночной труд	12
3.5. Жилые помещения	12
3.6. Отпуск.....	13
3.7. Результаты нехватки времени: усталость и стресс	14
4. Условия труда, связанные с материнством и вопросами семьи	15
4.1. Охрана материнства	15
4.2. Сочетание работы с семейными обязанностями.....	16
5. Организация труда	18
6. Насилие, сексуальные домогательства и групповая травля	19
7. Инспекция условий труда	21
7.1. Информационно-разъяснительные кампании	21
7.2. Обучение.....	21
Выводы	23
Упражнения	25
Упражнение 1: Партнерства в целях улучшения условий труда	27
Упражнение 2: Кампания за улучшение условий труда	29
Библиография и материалы для дополнительного чтения	31
Приложения	33
Приложение 1. Избранные конвенции и рекомендации МОТ, касающиеся условий труда	35

1. ДОСТОЙНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА: ОБЩИЙ ОБЗОР

1.1. В центре внимания МОТ

Обеспечение достойных условий труда – таких как заработная плата и рабочее время, – всегда занимало центральное место в деятельности МОТ, о чем ясно говорится в преамбуле к Уставу организации:

«...Принимая во внимание, что существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает такое недовольство, что подвергаются опасности мир и согласие во всем мире; принимая во внимание срочную необходимость улучшения этих условий путем, например: регламентации рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели... гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защиты трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; защиты детей, подростков и женщин; пенсий по старости и инвалидности... признания принципа равной оплаты за равный труд...»

Именно поэтому первая принятая международная трудовая норма касалась продолжительности рабочего времени¹, третья – охраны материнства², а почти десять лет спустя к ним добавилась еще одна – о заработной плате³. Вскоре были приняты и конвенции, относящиеся к охране труда⁴, а также рекомендации по вопросам инспекции труда⁵.

В последующие десятилетия было принято большое количество международных трудовых норм по различным аспектам достойного труда, призванных обеспечить всестороннюю защиту всем работникам независимо от места их работы и статуса, а также содействовать равенству возможностей и ликвидации дискриминации. (См. список основных актов МОТ по вопросам условий труда в Приложении 1.)

В большинстве стран были приняты национальные политика и законодательство по условиям труда, ратифицированы приведенные выше и другие важные международные нормы, обеспечена правовая защита многим, если не всем работникам. Точно так же службы инспекции труда дали соответствующие полномочия работникам и секторам, в которых те заняты.

Вместе с тем национальное законодательство на деле не является всеохватывающим, и до сих пор остается немало работников, не обеспеченных защитой закона в том, что касается их заработной платы, рабочего времени, охраны труда и т.д. Это особенно затрагивает тех, кто трудится в неформальном секторе, а также мигрантов, временных и поденных работников в сельском хозяйстве и строительстве, работников малых и микропредприятий, домашних и надомных работников. Подобные предприятия и работники, будучи зачастую не охвачены законом, оказываются и вне сферы полномочий служб инспекции труда. Кроме того, даже в тех случаях, когда действие закона на них распространяется, у органов инспекции труда часто нет ресурсов, позволяющих регулярно посещать вверенные им рабочие места, если посещать их вообще, и работникам редко доводится видеть инспектора. Условия труда и охрана труда взаимосвязаны, и их несоблюдение может привести к тяжелому суммарному результату. Например, неисправный механизм в сочетании с чрезмерной сверхурочной работой увеличивают риск травмы или несчастного случая.

¹ Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (№ 1).

² Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3).

³ Конвенция 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (№ 26).

⁴ Рекомендация 1919 года о профилактике сибирской язвы (№ 3); Конвенция 1921 года о свинцовых белилах в малярном деле (№ 13).

⁵ Рекомендация 1919 года об инспекции труда (службы здравоохранения) (№ 5); Рекомендация 1923 года об инспекции труда (№ 20).

Каждый элемент условий труда важен и является неотъемлемой частью производственной среды в целом. Некоторые из этих элементов – такие как заработная плата и рабочее время – оказывают, однако, более заметное воздействие на качество жизни работников и их семей.

1.2. Последние тенденции: от гибкости к «гибкости и гарантиям»

1980-е и 1990-е годы были отмечены реформами рынков труда, которые ускоренными темпами проводились по всему миру и были призваны повысить *гибкость* рынков труда и способность предприятий выдерживать конкуренцию в условиях глобализации.

Реформы были сосредоточены на ключевых элементах условий труда и направлены на то, чтобы помочь предприятиям:

- приспособлять уровень затрат труда и их распределение по времени к изменениям спроса;
- варьировать уровень заработной платы в зависимости от производительности и платежеспособности;
- использовать работников в промежутках между выполнением урочной работы с учетом изменений спроса.

В ряде стран законодательство было изменено таким образом, чтобы позволить предприятиям изменять трудовые контракты (т.е. проявлять *гибкость при найме рабочей силы*), продолжительность рабочего времени (*гибкость при расчете рабочего времени*), системы оплаты труда (*гибкость в вопросах оплаты труда*) и организацию труда (*функциональная гибкость*).

В начале 2000-х годов необходимость правильно сочетать гибкости и «гарантии» (в плане достойного труда, достойной оплаты, непрерывного обучения, условий труда, защиты от дискриминации и несправедливого увольнения, поддержки в случае потери занятости и права на сохранение приобретенных социальных прав при смене места работы) породила понятие «*гибкости и гарантий на рынке труда*» (*flexicurity*).

Позже, в июне 2008 года, был выработан новый важный международный акт – Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. В этом документе, вновь подтвердившем принятые ранее принципы МОТ, сформулированы подходы, которыми должны руководствоваться правительства, а также организации работодателей и работников для продвижения сбалансированной политики в экономической и социальной областях. Помимо прочего, в декларации подчеркивается важность следующего принципа: «*Политика в сфере оплаты труда, продолжительность рабочего времени и другие условия труда, нацеленные на обеспечение того, чтобы все по справедливости получали свою долю общественных благ и чтобы минимальный прожиточный уровень обеспечивался для всех работающих, а защита распространялась на всех нуждающихся в ней лиц*».

2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ДОХОДЫ

2.1. Вопрос общемирового характера

В соответствии с Конвенцией МОТ 1949 года об охране заработной платы (№ 95) термин «заработная плата» означает «всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнен либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны либо должны быть оказаны».

Заработная плата и доход – во всех случаях ключевой элемент условий труда. Уровень жизни и наемных работников, и их семей зависит от уровня заработной платы и от того, когда и как она индексируется и выплачивается; уровень заработной платы помогает судить об общем уровне потребления и экономических достижениях страны. Большинство людей трудятся ради заработка, но во многих регионах мира получение достойной и регулярно выплачиваемой заработной платы им не гарантировано.

Во многих странах невыплаты заработной платы приводили к образованию крупных задолженностей, заработная плата иногда выдавалась в форме облигаций, промышленных товаров и даже алкогольных напитков. Крупные задолженности по заработной плате приводили к долговой кабале и рабству. Есть страны, где работники сталкиваются с потерей заработной платы в случае банкротства работодателя.

Как правило, работодатель предлагает заработную плату, основанную на общепринятой ставке оплаты данной работы, и работник соглашается на предложенные условия. Теоретически работники имеют право договариваться о заработной плате и отказываться от условий, которые считают неприемлемыми. На практике же зачастую у них нет возможности вести переговоры с работодателем на равных, особенно там, где наблюдается избыток рабочей силы.

В условиях глобального экономического кризиса напряженность в вопросах занятости и оплаты труда вырастает еще больше. В докладе МБТ «Заработная плата в мире в 2008–2009 гг.» (The ILO's Global Wage Report 2008/09) описываются и анализируются последние тенденции по ряду показателей в области заработной платы, включая средние размеры заработной платы, неравенство в оплате труда мужчин и женщин, разницу между высокой и низкой заработной платой, долю заработной платы в ВВП и предусмотренные законом или согласованные в ходе переговоров минимальные уровни заработной платы. Несмотря на то, что для периода с 1995 по 2007 год была характерна в целом благоприятная экономическая ситуация, последовавший глобальный экономический спад весьма серьезно сказался на занятости и оплате труда. Кризис 2009 года подорвал ситуацию с оплатой труда еще больше, численность работающей бедноты выросла в том числе в промышленно развитых странах, став ключевым поводом к пересмотру макроэкономической, финансовой и социальной политики.

Некоторые тенденции последнего времени

В промышленно развитых странах наблюдается тенденция к переходу на *оплату труда по результатам* (PRP: Performance-related Pay), под которыми в частности подразумеваются:

- *финансовые показатели фирм* – оплата труда по результатам реализуется через системы участия в прибылях (в качестве показателя здесь используются прибыли предприятия или подразделения);
- *производительность (и (или) другие производственные задачи)* – через планы участия в прибылях, увязанные с производительностью, качеством, сокращением расходов и другими факторами;

- *квалификация работников* – через выплаты за квалификацию по результатам оценки вновь приобретенных навыков.

В любом случае всякое изменение в политике и законодательстве в области оплаты труда должно опираться на основные международные трудовые нормы, относящиеся к оплате труда, которые предусматривают регулярную выплату заработной платы, установление минимальных размеров заработной платы и урегулирование вопросов, связанных с невыплаченной заработной платой, в случае банкротства работодателя.

2.2. Минимальная заработная плата

Минимальной заработной платой называется минимальная сумма, которая должна выплачиваться большинству работников в стране – как правило, на почасовой, суточной или месячной основе – и которая устанавливается таким образом, чтобы полностью покрывать минимальные потребности работника и его (ее) семьи в контексте преобладающих в этой стране социально-экономических условий.

Главная цель установления минимальной заработной платы – защита наиболее низкооплачиваемых работников, и установленная на национальном уровне минимальная заработная плата может считаться достаточной для обеспечения достойного уровня жизни работникам и их семьям.

Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) требует от государств принятия законодательства о минимальной заработной плате для всех соответствующих категорий наемных работников.

Во многих странах законодательство определяет минимальную заработную плату как заработную плату, достаточную для удовлетворения стандартных материальных, социальных и моральных потребностей работника. Минимальная заработная плата должна в достаточной мере отражать реальные потребности работников и их семей, поэтому ее следует периодически пересматривать и корректировать в свете меняющихся социально-экономических условий.

Возможно как установление разных ставок для определенных областей экономической деятельности или категорий работников, так и законодательное установление минимальной заработной платы для всех работников. Например, молодым работникам на период обучения может устанавливаться заработная плата, исчисляемая в процентах от минимальной. Вместе с тем систему, при которой молодым работникам выплачивается более низкая заработная плата на том основании, что они не в состоянии выполнять тот же объем работы и с тем же качеством, что работники более старшего возраста, нельзя считать правильной (исключение составляют только программы ученичества).

Необходимо соблюдать основополагающий принцип равно вознаграждения за труд равной ценности и, безусловно, любой закон о минимальной заработной плате должен быть нейтральным в гендерном отношении.

Обеспечение выплаты минимальной заработной платы

Многие предприятия, особенно в развивающихся странах, платят своим работникам существенно меньше установленной в государстве минимальной заработной платы.

Так, в Латинской Америке доля работников, получающих меньше минимальной заработной платы, по оценкам, нередко превышает 20 процентов, а может достигать и 45 процентов⁶.

Во многих странах, в том числе промышленно развитых, положительное влияние минимальной заработной платы было ослаблено в результате ее упразднения либо снижения ее роли из-за

⁶ Источник: Global Wage Report 2008/09.

искусственного замораживания, отсутствия периодического пересмотра и (или) установления более низкой минимальной заработной платы для определенных категорий работников, в частности молодежи.

Установление минимальной заработной платы должно сопровождаться принятием надежных механизмов, обеспечивающих ее выплату.

Здесь важная роль принадлежит органам инспекции труда, которые могут проводить и проводят превентивные проверки и расследование жалоб.

Во многих странах ключевую роль в обеспечении справедливой и должной оплаты труда работников играют профсоюзы и организации работников; так, однако, дело обстоит не везде, и особенно это касается наиболее уязвимых категорий работников, мигрантов, а также тех, кто занят в неформальной экономике.

Муниципалитет Шэнжэня: «горячие линии» для жалоб на невыплату заработной платы

Бюро по труду и социальной защите Шэнженского муниципалитета недавно создало службу, располагающую семью «горячими линиями» для приема жалоб на невыплату заработной платы.

2.3. Условия выплаты заработной платы

Фактический размер заработной платы и подробные условия ее выплаты определяются трудовыми договорами. Работники должны быть проинформированы об условиях выплаты их заработной платы до того, как приступят к работе. Они должны знать все подробности, касающиеся ставок выплачиваемой заработной платы, методики расчета, периодичности выплаты заработной платы, места ее выплаты и условий, при которых из нее могут производиться удержания.

Работники также должны быть защищены от необходимости частично принимать в качестве заработной платы товары низкого качества; важно, чтобы выплата большей части заработной платы осуществлялась в денежной форме.

В соответствии с Конвенцией МОТ 1949 года об охране заработной платы (№ 95) заработная плата выплачивается исключительно в валюте, имеющей законное обращение, а уплата в форме долговых обязательств, расписок или купонов запрещается. Вместе с тем разрешается частичная выплата заработной платы в виде пособия натурой при условии, что подобного рода пособия способствуют личному потреблению работника и его семьи или приносят ему пользу и что стоимость такой выдачи справедлива и разумна.

Этот принцип находит полное выражение не только в периодичности выплаты заработной платы, но и в дополнительном обязательстве без задержек и в полном объеме урегулировать все произведенные выплаты по завершении любого контракта. Невыплата заработной платы единовременно и в полном объеме по тем или иным особым причинам допустима, но должна рассматриваться как отклонение от нормы; в нормальных условиях заработная плата должна выплачиваться полностью и своевременно.

Наличие законодательной основы регулярной выплаты заработной платы особенно важно для наиболее уязвимых категорий работников, таких как сезонные работники или мигранты.

Заработная плата должна выплачиваться непосредственно работнику, запрещается в какой бы то ни было мере стеснять работников в свободном распоряжении своей заработной платой, не допускаются какие-либо ограничения в использовании заработной платы.

2.4. Удержания

В Рекомендации 1949 года об охране заработной платы (№ 85) предлагается устанавливать потолок удержаний с тем, чтобы они не были чрезмерными и не лишали работников базового минимального дохода, необходимого для их содержания и содержания их семей. Важно установить конкретные размеры каждого вида удержаний из заработной платы (например, подоходного налога или взносов на социальное страхование), а также их общий предельный размер, свыше которого удержания из заработной платы производиться не могут. Удержания должны быть отражены в платежной ведомости, которую работодатель обязан предоставлять работнику при каждой выплате заработной платы.

Удержания из заработной платы никогда не должны применяться в качестве средства поддержания трудовой дисциплины.

2.5. Уведомление о заработной плате

Работники должны в подробностях знать условия, применимые к их заработной плате. Работникам должны вручаться платежные ведомости, а работодатели обязаны вести соответствующий учет. Платежные ведомости, выдаваемые при каждой выплате заработной платы, должны содержать все детали, касающиеся заработной платы, такие как:

- полная заработная плата, начисленная за данный период;
- основа, исходя из которой начисляется заработная плата;
- дата выплаты и период, за который начислена заработная плата;
- все надбавки к заработной плате работника и удержания из нее;
- все выплаты за сверхурочную работу;
- полное количество рабочих часов за оплачиваемый период.

При проведении проверок предприятий подобная учетная документация поможет инспекторам труда удостовериться в том, что минимальная заработная плата выплачивается там в соответствии с условиями контрактов.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Основные вопросы и тенденции

Как и заработная плата, рабочее время оказывает существенное воздействие на повседневную жизнь работников. Признание его значения международным сообществом проявилось в том, что первой же конвенцией МОТ были установлены 8-часовой рабочий день и 48-часовая рабочая неделя при ограниченном перечне особых исключений⁷. Главной целью было обеспечить по меньшей мере минимальную защиту работников, а затем по возможности постепенно улучшать условия их труда.

Задачи состояли в том, чтобы ограничить продолжительность рабочего времени, обеспечить определенный период еженедельного отдыха и установить минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Выше перечислены количественные аспекты рабочего времени, но не менее важны качественные. Работники справедливо озабочены не только тем, сколько часов они трудятся, сверхурочным рабочим временем, периодами отдыха и предоставлением отпуска, но и тем, как организовано рабочее время, посменной и ночной работой, а также схемами гибкого графика работы. В наши дни все более популярна работа на условиях неполного рабочего времени, и она нередко более удобна многим работникам, например, тем, кто имеет детей или проходит обучение, а значит, помимо работы, имеет другие важные обязанности.

Разумеется, рабочее время – центральный элемент трудовых договоров, и связанные с ним детали должны согласовываться работодателями и работниками до начала работы – либо через организации работников, либо в индивидуальном порядке.

Тенденция к увеличению гибкости при расчете рабочего времени

Раньше рабочее время традиционно означало работу на условиях полной занятости в течение определенного количества часов в день (например, восьми) и определенного количества дней в неделю (например, пяти). Время начала и окончания работы, перерывы и периоды минимального ежедневного отдыха определялись заранее, а на всех работников той или иной группы распространялся единый график. Со временем многими работодателями эта система стала расцениваться как неудовлетворительная; начиная с 1980-х годов стали проводиться различные эксперименты с новыми схемами рабочего времени. Непосредственные мотивы изменений в схемах рабочего времени могут быть разными. Во многих случаях они воспринимаются как способ повысить способность предприятия быстро и с наименьшими затратами реагировать на усиливающиеся колебания потребительского спроса на товары и услуги.

Гибкость при расчете рабочего времени – явление не новое. Во многих странах такие варианты, как посменная, ночная и воскресная работа, имели место давно, хотя и сводились к определенным занятиям и отраслям – таким как гостиничное и ресторанное дело, службы здравоохранения и некоторые виды промышленного производства. Нынешняя ситуация отличается тем, что гибкость при расчете рабочего времени распространяется на многие группы работников и виды деятельности и принимает многообразные формы – от *исчисления рабочего времени за год до продления времени работы магазинов и коммунальных служб, сокращения рабочей недели и более гибких условий предоставления отпуска.*

Увеличение интенсивности работы

В результате увеличения интенсивности работы чаще практикуется работа в выходные дни, удлиняется рабочее время, его продолжительность становится ненормированной и

⁷ Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (№ 1).

непредсказуемой, применяются схемы как с сильно ограниченным рабочим временем (вынужденная работа на условиях неполного рабочего времени), так и с непомерно продолжительным (вынужденная сверхурочная работа). Тенденция к увеличению интенсивности работы и все более непредсказуемой продолжительности рабочего времени может пагубно сказываться на здоровье и благополучии работников.

3.2. Нормальное рабочее время и перерывы для отдыха

Нормальным рабочим временем называется законодательно установленное количество рабочих часов (обычно не превышающее 48 часов в рабочую неделю), перемежающихся должными периодами отдыха.

В ряде секторов занятости, особенно в строительстве, сельском хозяйстве, транспорте и ресторанном бизнесе, зачастую продолжительность рабочего времени увеличивается. Некоторые отличительные черты этих секторов приводят к большой вероятности удлинения рабочего дня: работа в них нередко должна выполняться в ограниченные сроки или в течение определенного сезона, а рабочую силу зачастую составляют временные или поденные работники. Законы о рабочем времени, как правило, допускают исключения из обозначенных в них еженедельных лимитов рабочего времени, позволяя устанавливать более продолжительное рабочее время без оплаты сверхурочных.

В интересах безопасности, здоровья и благополучия работников важно организовывать рабочее время так, чтобы обеспечивались должные периоды отдыха: короткие перерывы на протяжении рабочего времени, более длительные перерывы для приема пищи и еженедельный отдых. Короткие периоды отдыха на протяжении рабочего времени предназначены для отдыха, восстановления сил и отправления естественных потребностей с тем, чтобы люди могли продолжать работать, сохраняя хорошее физическое состояние на протяжении времени, затрачиваемого на производственную деятельность. Такие периоды отдыха, как правило, определяются в зависимости от обстоятельств обычаям или соглашением. В их число могут входить перерывы на кофе/чай или на молитву.

Основополагающее значение для защиты работников имеет гарантия еженедельного отдыха. Конвенцией 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (№ 106) предписывается установление еженедельного периода отдыха в размере не менее 24 часов. Там, где это возможно, такой период отдыха должен предоставляться одновременно всему персоналу предприятия и устанавливаться так, чтобы он совпадал с традиционными или общепринятыми днями отдыха. Временные исключения из правил в отношении еженедельного отдыха должны ограничиваться случаями крайней необходимости.

В целях выявления злоупотреблений или несоблюдения норм, связанных с рабочим временем, может потребоваться проведение инспекции рабочих мест вне нормального рабочего времени (например, в ходе инспекционных проверок в ночное время могут быть выявлены случаи недекларируемой занятости, в частности мигрантов и детей, включая принудительный труд).

3.3. Сверхурочная работа

Время, потраченное на работу, помимо нормального рабочего времени, называется сверхурочным. Сверхурочное время – исключение из нормального рабочего времени, которое может быть «разовым» или «периодическим». Работа в сверхурочное время должна быть добровольной, производиться в исключительном порядке и не превышать установленные законом пределы, например, максимум два часа в день. Принудительная сверхурочная работа недопустима.

В большинстве стран законодательство позволяет прибегать к сверхурочной работе по коммерческим или экономическим соображениям, например, при чрезвычайно напряженной работе в особые периоды года. Во многих странах приняты законы или нормативные акты, устанавливающие верхние пределы допустимого сверхурочного времени из расчета как на день, так и на неделю.

Работа в сверхурочное время обычно должна быть связана с более высокими ставками заработной платы⁸.

Проблемы возникают в тех случаях, когда сверхурочная работа становится скорее правилом, чем исключением. Она также не должна становиться установленной практикой, поскольку это может поставить работников в затруднительное положение. Преимущества более высокого заработка за счет выплат за сверхурочное время могут перевешивать для работников негативные последствия от чрезмерной переработки. Принудительную сверхурочную работу не всегда легко выявить. Выплаты за сверхурочное время могут также служить скрытой прибавкой к заработной плате, и зависящие от такой прибавки работники могут испытать серьезные финансовые лишения, столкнувшись с тем, что заработки от сверхурочной работы оказываются нестабильными.

Судя по всему, сверхурочное время менее опасно тогда, когда применяется на всем предприятии в целом, поскольку в этом случае профсоюзам или трудовым комитетам проще контролировать ситуацию. Но там, где сверхурочное время назначается индивидуально, риск возрастает.

В некоторых секторах, таких как строительство, сельское хозяйство, транспорт, гостиничное и ресторанное дело, низкая заработная плата побуждает работников трудиться более продолжительное время, и сверхурочная работа становится постоянной практикой. Если сверхурочная работа сокращается, необходимо выплачивать работникам достаточную заработную плату с тем, чтобы снизить необходимость работать сверхурочно.

3.4. Ночной труд

В Конвенции 1990 года о ночном труде (№ 171) ночной труд определяется как работа, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра.

В последние годы посменная и ночная работа все более распространяется среди работников умственного труда, розничной торговли, гостиничного и ресторанного дела, а также в других сферах услуг и финансов. По прогнозам, в дальнейшем это явление будет продолжать распространяться, поскольку все больше фирм занимается удовлетворением общественного спроса на товары и услуги круглосуточно и без выходных.

Ночной труд может оказывать существенное воздействие на здоровье работников.

Работникам, занятым ночным трудом, требуется крепкое здоровье, и в случаях, когда они по состоянию здоровья оказываются временно непригодными для ночного труда, их нельзя просто уволить. Работники, занятые ночным трудом, должны получать определенную компенсацию в форме оплачиваемых отгулов или других подобных льгот.

3.5. Жилые помещения

Жилые помещения, предназначенные, например, для работников, занятых на плантациях, проживающих вместе со своими иждивенцами там же, где работают, также могут требовать инспекционной проверки. Обеспечение работникам, особенно мигрантам, достойного жилья, как нередко требует национальное законодательство, а также достойные условия труда, – важный участок работы. Ниже приведен пример инспекции жилых помещений.

⁸ В законодательстве промышленно развитых стран наиболее распространен компенсационный отдых.

Инспекция жилых помещений для работников, занятых на плантациях в Малайзии

Национальное законодательство Малайзии требует от работодателей обеспечивать работникам, занятым на плантациях, и их иждивенцам минимальные нормы жилья и детские дошкольные учреждения, а также больничное, медицинское и социально-бытовое обслуживание.

Исполнению этого закона содействуют инспекторы труда, следя за тем, чтобы жилые помещения для работников были удобно расположенными, чистыми, безопасными и отвечающими их основным потребностям. Жилые помещения должны также соответствовать положениям Конвенции 1958 года о плантациях (№ 110) в том, что касается минимальной жилой площади для каждого работника, предоставления мест для санитарных помещений, кухни, прачечной, обеспечения питьевой водой, первичной медицинской помощью, другим медицинским обслуживанием и т.д.

3.6. Отпуск

Ежегодный отпуск

Отпуск предназначен для того, чтобы работник мог провести вне работы достаточный период времени для отдыха, восстановления сил и избавления от накопившейся физической и умственной усталости. Помимо права на ежегодный отпуск, во многих странах дополнительно установлены ежегодные государственные праздники, которыми, как правило, могут в принципе пользоваться все работники.

Работа во время обычных еженедельных периодов отдыха или в государственные праздники должна быть добровольной, а государственные праздники не должны засчитываться как часть минимального ежегодного отпуска.

В подавляющем большинстве стран право на ежегодный оплачиваемый отпуск обеспечивается законами и нормативными актами, и право это обычно привязано к трудовому стажу. Оплата отпуска должна быть максимально приближенной к размерам обычного вознаграждения, хотя сделать это может оказаться непросто.

В Конвенции МОТ № 132⁹ заложен принцип, по которому во время отпуска работник должен получать как минимум обычное или среднее вознаграждение. Работникам должна быть предоставлена возможность использовать ежегодный отпуск без каких-либо существенных ограничений. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией должна согласовываться работодателем с работником, а компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск – выплачиваться в надлежащем размере.

Отпуск в целях обучения и подготовки

Специальный отпуск в целях обучения и подготовки может иметь различные формы, но важно, чтобы он предоставлялся на определенный период в рабочее время и без какого-либо сокращения размеров заработной платы или права на отпуск.

⁹ Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132).

Специальный отпуск по семейным обстоятельствам

Трудовое законодательство нередко предусматривает специальный отпуск в связи с событиями, влияющими на семью работника (например, смерть или тяжелая болезнь близкого родственника).

Примечание: Эта сторона вопроса будет подробнее рассмотрена в следующей главе.

3.7. Результаты нехватки времени: усталость и стресс

Усталость – серьезный фактор, способствующий производственным травмам и проблемам со здоровьем. Ее главные источники – чрезмерная продолжительность рабочего времени, высокая рабочая нагрузка и недостаточный отдых.

Темп и нагрузки современной трудовой жизни зачастую таковы, что усталость и стресс становятся ее привычными чертами как в сфере обслуживания, так и в традиционных отраслях. Подобные нагрузки и требования оказывают воздействие на общее самочувствие работников, нарушается баланс между работой и личной жизнью, и многие люди возвращаются с работы разбитыми. Их отсутствие на рабочих местах может продолжаться месяцами, и они могут не возвращаться к работе до тех пор, пока не почувствуют, что в состоянии справиться с напряженностью производственной среды. Соответственно, в последнее время все больше внимания привлекают заболевания, связанные со стрессом, особенно в наиболее промышленно развитых странах. Внимание международного сообщества к этой проблеме привлекли в частности случаи самоубийств на рабочих местах во Франции (в компаниях Renault, Peugeot, France-Telecom и Orange).

Методика борьбы со стрессом на работе в разных странах

Многие страны приняли новые меры борьбы с вызываемым работой стрессом. Во Франции, например, предприятия, насчитывающие более 1000 работников, обязаны принимать особые меры для снижения вызываемого работой стресса и сокращения связанных с ним психосоциальных заболеваний. В других странах, таких как Великобритания, широко публикуются результаты предметных исследований успешного преодоления работодателями связанного с работой стресса¹⁰.

Инспекторам не всегда хватает одной проверки, чтобы выявить проявления усталости и стресса и принять меры для решения проблемы, но они могут заняться некоторыми важными факторами, порождающими это явление, такими как продолжительность рабочего времени и избыточный объем работы. Помимо этого, проблемы, связанные со стрессом, получают все более широкое признание, и их симптомы и причины повсеместно должным образом фиксируются.

МОТ выпустила ряд учебных материалов – таких, как учебная программа «Рассмотрение психосоциальных факторов посредством содействия охране здоровья людей на рабочих местах» (известная как SOLVE), – доступных на разных языках и посвященных стрессу и другим вопросам (курение, спиртное, наркотики, ВИЧ/СПИД и насилие).

¹⁰ См. <http://www.hse.gov.uk/stress/casestudies.htm>.

4. УСЛОВИЯ ТРУДА, СВЯЗАННЫЕ С МАТЕРИНСТВОМ И ВОПРОСАМИ СЕМЬИ

4.1. Охрана материнства

Создание семьи – заветная цель многих работников. Между тем в период беременности и материнства работающие женщины и их семьи становятся наиболее уязвимыми. Беременным женщинам и кормящим матерям требуются особая защита, призванная оградить их детей и их собственное здоровье, им также требуется надлежащее время на роды, восстановление и выкармливание детей. В то же время им необходима защита, гарантирующая, что они не потеряют работу только потому, что ушли в декретный отпуск. Такая защита не только обеспечивает женщине равный доступ к занятости, но и позволяет ей продолжать получать доход, нередко имеющий жизненно важное значение и необходимый для благополучия всей ее семьи. Охрана здоровья беременных и кормящих женщин, защита их от дискриминации в сфере труда – предпосылка к тому, чтобы добиться подлинного равенства возможностей и обращения в сфере труда для мужчин и женщин, позволить работникам содержать их семьи в безопасных условиях.

Конвенция (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103) призывает к защите прав работающих женщин на сочетание материнства с исполнением обязанностей, связанных с работой. Защитные меры для беременных и недавно родивших женщин включают предохранение от рисков в плане безопасности и гигиены труда (например, отказ от использования некоторых биологических материалов) во время и после беременности; право на оплачиваемый декретный отпуск; право на перерывы для кормления грудью; защиту от дискриминации и увольнения; гарантированное право вернуться на прежнее рабочее место по окончании декретного отпуска.

Работницам также должно быть позволено во время беременности выполнять легкую работу и иметь альтернативу работе в ночное время как до, так и после родов.

Отпуск по беременности и родам

Работающие женщины должны иметь право на оплачиваемый декретный отпуск и возвращение на прежнее рабочее место по его окончании. В целях защиты здоровья работниц и их детей работодатели должны предоставлять им послеродовой отпуск на срок не менее шести недель после родов, в течение которого нельзя требовать от работницы возобновить работу.

Работодатели также не могут вынуждать работниц отказываться от должности или прекращать трудовые отношения, а также вопреки интересам работниц пересматривать их контрактный статус по возвращении из декретного отпуска. В то же время существуют юридические и практические формальности, которые должны быть соблюдены, прежде чем женщина возьмет отпуск по беременности и родам. Помимо прочего, их цель заключается в том, чтобы позволить работодателям принять необходимые меры в связи с предстоящим отсутствием работницы на рабочем месте и не допустить либо сократить нарушения в работе предприятия, найдя работнице замену или перераспределив ее обязанности среди остающихся работников.

Перерывы в работе с целью кормления грудных детей должны засчитываться как рабочее время и соответствующим образом оплачиваться.

Тест на беременность

Работодатели не должны допускать дискриминации в отношении женщин при устройстве на работу, вводя, например, для них ограничения, связанные с возможной будущей беременностью, или, как нередко практикуется, незаконно заставляя их до приема на работу проходить тест на беременность.

Жалобы, связанные с тестированием на беременность в Мексике

Несмотря на то, что правительство объявило такую практику незаконной, как сообщило агентство Associated Press (9 ноября 2009 года), «тестирование на беременность остается в Мексике стандартным требованием для женщин при устройстве на работу независимо от того, идет ли речь о фабриках или о дорогих апартаментах».

Лишь немногие женщины подают жалобы на тесты, а некоторые говорят, что находят «нормальной» необходимость подтвердить отсутствие беременности прежде чем быть принятыми на работу. По словам многих правозащитных организаций и активистов женского движения, соискательницы рабочих мест «неохотно делают что-либо, что может снизить их шансы на получение работы», особенно в свете экономического кризиса, который с 1995 года переживает Мексика. Три года назад базирующаяся в Нью-Йорке Human Rights Watch и другие американские организации в соответствии с Североамериканским соглашением о свободной торговле подали жалобу, обвинив Мексику в том, что она не обеспечивает выполнение собственных законов о труде, позволяя сборочным предприятиям проводить тесты на беременность и увольнять забеременевших женщин.

По словам борцов за права работников, позиция правительства всегда состояла в том, что тестирование на беременность незаконно, однако «оно не призывало нарушителей к порядку из опасения обратной реакции, обращенной против работниц». Однако в деловых кругах уверяют, что тесты, которые, по их утверждению, законом не запрещены, необходимы для «обеспечения безопасности работниц» и для защиты работодателей от высоких расходов, связанных с установленным правительством декретным отпуском.

По существующим в Мексике правилам, работающие женщины имеют право на 12-недельный оплачиваемый отпуск. «Молодые женщины имеют право забеременеть, – сказал один юрист, консультирующий представителей деловых кругов Мексики по вопросам трудового законодательства. – Однако... они не имеют права заставлять других платить за это». Мексика – не единственная латиноамериканская страна, где у работодателей принято проводить тесты на беременность. До мая прошлого года такая практика была разрешена законом в Бразилии, а в Колумбии она «незаконна, но по-прежнему считается в порядке вещей, особенно в малом бизнесе, где трудовые кодексы зачастую игнорируются»¹¹.

4.2. Сочетание работы с семейными обязанностями

Как женщинам, так и мужчинам становится все труднее успешно сочетать работу с выполнением семейных обязанностей.

В последнее время во многих странах наблюдается тенденция к тому, чтобы поощрять отцов брать отпуск по уходу за детьми. Это делается либо путем введения отцовского отпуска (короткого отпуска, предоставляемого сразу после рождения ребенка), либо путем изменения порядка предоставления декретного отпуска, который становится доступен обоим родителям.

¹¹ Ken Guggenheim, AP/Philadelphia Inquirer, четверг, 9 ноября 1999 года.

Такие отпуска могут быть как оплачиваемыми, так и неоплачиваемыми, и в разных частях света применяется множество разных вариантов. Тем не менее для значительного количества работающих родителей эти возможности остаются недоступными, и статистика использования отпусков показывает, что матери повсеместно продолжают брать их чаще, чем отцы.

- **Специальный отпуск.** Многими законами о труде предусмотрен специальный отпуск в связи с семейными обстоятельствами работника (свадьба, смерть близкого родственника, болезнь и другие случаи крайней необходимости, связанные с семьей). В целях улучшения условий труда, мотивации работников, сокращения и регулирования пропусков работы, возникающих из-за противоречий между работой и семейными обязанностями, работодатели могут вводить правила и условия, отвечающие интересам семьи. Специальные отпуска могут быть как оплачиваемыми, так и неоплачиваемыми.
- **Отпуск по уходу за ребенком (*parental leave*).** Предоставляется работникам, имеющим семейные обязанности, для ухода за больными детьми. В некоторых случаях под этим также подразумевается декретный или отцовский отпуск.
- **Отцовский отпуск (*paternity leave*).** В ряде стран введено предоставление отпуска после рождения ребенка не только матери, но и отцу. В одних странах отпуск отцу может быть предоставлен вместо матери, в других отпуска предоставляются параллельно и одновременно. Условия оплаты во время таких отпусков варьируются от страны к стране.

Условия предоставления отцовского отпуска в Международном учебном центре МОТ Турин, Италия

По предъявлении свидетельства о рождении ребенка работнику-мужчине предоставляется право на отцовский отпуск с выплатой в полном объеме заработной платы и денежных пособий на общий срок до четырех недель. В случае, когда речь идет о набранных на международной основе сотрудниках, работающих в «несемейных» местах службы, и в других нестандартных ситуациях отцовский отпуск может быть предоставлен на общий срок до восьми недель.

Отцовский отпуск может быть предоставлен либо на единый непрерывный период, либо в виде отдельных периодов как минимум по неделе каждый.

Отцовский отпуск должен быть израсходован в течение 12 месяцев с момента рождения ребенка. С окончания одного отцовского отпуска до начала следующего должно пройти не менее 12 месяцев.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Существуют четыре основные формы организации труда:

- дискреционные (discretionary learning forms), подразумевающие автономию в работе, комплексный характер задач, самостоятельную оценку качества работы, автономную командную работу;
- бережливое производство (lean production forms): командная работа (автономная или иная), ротация должностей, многопрофильность, самооценка;
- тейлористские (Taylorist forms): низкая степень автономии в работе и сложности задач, минимум помощи от коллег или руководителей;
- традиционные (traditional), или простые по структуре: традиционные формы организации труда, методика которой в основном носит неформальный и несистематизированный характер.

Применение дискреционных форм организации труда в сравнении с бережливым производством и тейлористскими формами создает более благоприятные условия труда в смысле его менее высокой интенсивности, меньшей подверженности физическим рискам, более редких нарушений стандартной продолжительности рабочего времени, более успешного сочетания работы и личной жизни и менее высокого уровня проблем со здоровьем, связанных с трудовой деятельностью.

Разные формы организации труда могут способствовать как улучшению, так и ухудшению условий труда.

Функциональная гибкость

Начиная с 1980-х годов в подходе работодателей к организации труда стала заметной тенденция к растущему признанию важнейшей связи между организацией труда и конкурентоспособностью. Перемен в организации труда требовал целый ряд взаимосвязанных факторов: обострение конкуренции; новые технологии, требующие многопрофильности и позволяющие внедрять на практике новую организацию труда; новые принципы производства, такие как *«точно в срок»*, *«полное управление качеством»*, *«всеобщее эффективное техническое обслуживание»*; изменения на внешних рынках труда, побуждающие работодателей предпринимать более систематические шаги к развитию и сохранению квалификации наиболее ценных работников. Именно исходя из этого контекста работодатели стремятся к организационным переменам, которые позволили бы им извлекать большую выгоду из связанных с работой знаний и навыков их работников, а также включать контроль качества в производственные процессы.

Спектр принятых подходов к этому вопросу широк. Изменения организации труда более жизнеспособны в том случае, когда они совместно разработаны и приняты менеджментом и представителями работников, а также основаны на повышении квалификации работников. Производительность и качество могут сочетаться с улучшением условий труда, способствуя повышению мотивации работников и их преданности делу.

6. НАСИЛИЕ, СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА И ГРУППОВАЯ ТРАВЛЯ

Насилие и домогательства на работе потенциально способны причинять работникам вред, который затрагивает не только их трудовую жизнь, но в равной степени личную и семейную.

Если существование физического насилия на рабочих местах – давно признанный факт, то существование насилия психосоциального долгое время недооценивалось и только теперь стало предметом должного внимания.

С 1990 по 1999 год количество жалоб, поданных в Комиссию по гигиене труда и безопасности на рабочих местах Квебека (Quebec Commission of Health and Security in the Workplace) в связи с «психологическими травмами», удвоилось. Как указывает Франсуа Курси, еженедельно по мотивам, связанным с работой, в Квебеке кончают жизнь самоубийством 5–6 работников.

Словесное, физическое, сексуальное, поведенческое насилие – обычные составляющие актов насилия в отношении работника, которое нередко проистекает из ухудшения межличностных отношений и организационных нарушений. Особенно подвержены риску следующие категории работников:

- те, кто работает в одиночку;
- те, кто контактирует с публикой;
- те, кто работает с ценностями и наличными деньгами;
- те, кто работает с людьми, находящимися в бедственном положении;
- те, кто исполняет надзорные или охранные функции;
- те, кто работает в условиях повышенной уязвимости.

Коллективная травля

Одна из разновидностей психосоциального насилия – притеснение на работе, или групповая травля (моббинг). Подобно усталости и стрессу, она не только приводит к ухудшению условий труда тех, кто ему подвергается, но и сказывается на их жизни вне работы.

Первым исследователем, который занялся этой проблемой, был Хайнц Лейманн. Термин «моббинг» он заимствовал из зоологии, в частности из изысканий Конрада Лоренца. Дословно этот термин означает «образование толпы вокруг кого-либо с целью нападения на него или на нее».

Помочь инспектору труда отличить групповую травлю от обычного связанного с работой конфликта могут критерии, выработанные ВОЗ и приведенные в следующей таблице:

«Здоровые» конфликты	Ситуации групповой травли
Ясные роли и задачи	Неопределенные роли
Отношения сотрудничества	Отказ от сотрудничества (бойкот)
Общие и разделяемые цели	Отсутствие перспективного мышления
Искренние межличностные отношения	Двусмысленные межличностные отношения
Разумная организация	Организационные упущения

«Здоровые» конфликты	Ситуации групповой травли
Эпизодические стычки и конфликты	Продолжительные и систематические неэтичные действия
Открытые и честные формы работы	Сомнительные формы работы
Открытый характер конфликтов и дискуссий	Скрытные действия при отрицании конфликта
Прямое и открытое общение	Окольный, уклончивый характер общения

Сексуальные домогательства

На международном уровне Общая рекомендация ООН № 19 к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин определяет как сексуальные домогательства «такие виды нежелательного сексуально мотивированного поведения, как физический контакт и приставание, реплики с сексуальным подтекстом, показ порнографических материалов и сексуальные притязания, будь то в форме высказываний или действий. Подобное поведение может быть унижительным и представлять угрозу здоровью и безопасности; оно приобретает характер дискриминации в том случае, если у женщины есть разумные основания полагать, что возражения с ее стороны поставят ее в неблагоприятное положение с точки зрения ее работы, включая те ситуации, когда речь идет о приеме на работу или продвижении по службе, или же если оно приводит к возникновению неприязненной атмосферы на рабочем месте».

Существуют три основных типа сексуальных домогательств: физическое, вербальное и невербальное. Для того чтобы действие было расценено как сексуальное домогательство, оно должно отвечать следующим критериям:

- действие связано с сексом или сексуальным поведением;
- поведение не приветствуется и не находит ни ответа, ни взаимности;
- поведение отражается на условиях труда и занятости, а в некоторых случаях и производственной среды как таковой.

7. ИНСПЕКЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Главные задачи инспекции труда – содействовать выполнению соответствующего национального законодательства, консультировать и информировать, а там, где необходимо, принимать правоприменительные меры. Все эти функции напрямую касаются инспекции условий труда.

7.1. Информационно-разъяснительные кампании

Информационные кампании с использованием нескольких средств коммуникации могут быть весьма эффективны в формировании такой культуры развития, в центре внимания которой находятся социальное развитие, права человека и достойный труд. Они могут служить мощным средством содействия установлению благоприятных условий труда и противодействия эксплуатации и злоупотреблениям.

Программы с участием органов инспекции, их социальных партнеров и других заинтересованных сторон могут оказывать воздействие не только на формальный сектор занятости, но и на неформальную экономику.

Примером могут служить национальные программы с использованием телевидения и радио, направленные на то, чтобы охватить самозанятых работников, работников малых предприятий и мигрантов, повлиять на них и разъяснить им важность достойных условий труда. Такие кампании в СМИ, организованные в ряде стран при консультационной помощи инспекторов труда и социальных партнеров, оказались чрезвычайно успешными в плане охвата работодателей и работников, которых не удавалось охватить инспекторам с помощью проверок. А поскольку люди смотрят телевизор и слушают радио дома, под влияние программ попадали и члены их семей. Результатом стали перемены во взглядах как работодателей, так и работников. Пример – телесериал «Работай с умом» (Worksmart), снятый в Великобритании¹².

7.2. Обучение

Различные формы и методики обучения могут играть важнейшую роль в просвещении, распространении знаний и навыков в интересах улучшения условий труда.

МОТ разработала большое количество учебных программ, материалов и пособий на тему условий труда. Одна из наиболее успешных учебных программ для малых предприятий – «Улучшение условий труда на малых предприятиях» (Work Improvement in Small Enterprises – WISE). Она была разработана МОТ в 1980-е годы и успешно применена во многих развивающихся странах.

Другая программа МОТ, «Улучшение условий труда в целях развития местных сообществ» (Work Improvement in Neighbourhood Development – WIND), сосредоточена на очевидных рисках, связанных с рабочим местом, и на простых и малозатратных мерах по улучшению условий труда, которые может осуществить кто угодно. Ее основные целевые группы – малые предприятия и фермы, включая самозанятых работников и семейные предприятия. Обучение нередко оказывалось весьма эффективным на местном уровне, а его результатами становились как конкретные улучшения условий труда, так и рост производительности и производственных показателей.

Соблюдение законодательства

Применительно к некоторым областям, контекстам или категориям работников обеспечение соблюдения национального трудового законодательства требует особых усилий. Мы в частности имеем в виду работников, занятых в неформальной экономике, на службе у подрядчиков и поставщиков многонациональных корпораций и крупных предприятий, а также домашних

¹² <http://www.hse.gov.uk/campaigns/worksmart/videos/>.

работников. В модуле № 4 («Разработка стратегий, способствующих соблюдению законодательства») эти проблемы рассмотрены более подробно.

Программа «Улучшение условий труда на малых предприятиях» на Филиппинах

В рамках проекта, финансируемого ПРООН, Филиппины внедрили на государственном уровне учебную программу МОТ «Улучшение условий труда на малых предприятиях».

Цель программы – содействовать принимаемым на добровольной основе владельцами и руководителями малых и средних предприятий практическим мерам, направленным на улучшение условий труда. В программе, основанной на методике обучения взрослых, применяются носящие практический характер вопросники, с помощью которых владельцы и руководители малых предприятий могут самостоятельно выявлять возможности для малозатратных усовершенствований и планировать их осуществление. Программа также помогла разработать в рамках действующего на Филиппинах трудового законодательства практическую стратегию содействия улучшению условий труда на малых и микропредприятиях.

ВЫВОДЫ

В целях защиты самых низкооплачиваемых работников и обеспечения работникам и их семьям достойного уровня жизни должна устанавливаться и периодически пересматриваться минимальная заработная плата. Необходимо продвигать и применять принцип равного вознаграждения за труд равной ценности, избегая дискриминации по признакам пола, возраста, вероисповедания или этнической принадлежности. О заработной плате и связанных с ее выплатой деталях работники должны быть осведомлены до вступления в трудовое правоотношение.

Второй элемент условий труда, оказывающий огромное воздействие на жизнь работников, – рабочее время. Этому вопросу была посвящена первая же конвенция МОТ (принятая в 1919 году), установившая восьмичасовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю, признавшая право работников на определенный еженедельный период отдыха и оплачиваемый ежегодный отпуск.

В трудовые законодательства стран было внесено немало изменений, призванных обеспечить более высокую степень гибкости в вопросах рабочего времени с тем, чтобы не нарушать основные условия труда и жизни работников.

Определение нормальной продолжительности рабочего времени, правила, связанные со сверхурочной работой, периодами отдыха и перерывами, должны быть четко оговорены трудовым правоотношением. Отдельные категории работников (такие как женщины во время беременности и после родов) должны трудиться в особых условиях.

Особые меры, предусмотренные Конвенцией МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), направлены на защиту здоровья и благополучия ребенка, а также на предотвращение дискриминации и увольнения матери во время декретного отпуска. В разных странах все чаще принимаются меры, призванные обеспечить баланс между работой и выполнением семейных обязанностей и способные содействовать более справедливому распределению обязанностей и возможностей.

Условия труда могут заметно улучшаться или ухудшаться в зависимости от применения той или иной системы организации труда. Связано это и с рабочим временем. Рост интенсивности труда сверх определенных пределов может сказываться на здоровье, благополучии и социальной жизни работников, оказывая негативное влияние на общество в целом.

Высокие нагрузки порождают усталость, которая в свою очередь нередко приводит к травмам и проблемам со здоровьем. Нехватка времени зачастую становится причиной стресса, который может приводить к исключительным последствиям – таким как самоубийство. Актуальным для многих стран вопросом становится и насилие на работе.

Инспекция труда играет важную роль в улучшении условий труда. С этой целью органы инспекции труда обеспечивают социальных партнеров информацией, рекомендациями и поддержкой, организуют информационно-просветительские кампании, не допускают плохих условий труда, выявляют злоупотребления и обеспечивают соблюдение трудового законодательства, при необходимости принимая правоприменительные меры.

УПРАЖНЕНИЯ

Упражнение 1

НАЗВАНИЕ	Партнерства в целях улучшения условий труда
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none">✓ Каждая группа назначает председателя и выступающего.✓ Далее группа обсуждает преимущества и недостатки партнерств в целях улучшения условий труда на рабочих местах, которые обычно не инспектируются (по каким бы то ни было причинам). Речь идет о партнерствах между государственными и частными организациями, между государственными органами, социальными партнерами и другими заинтересованными сторонами.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none">✓ 30–40 минут на чтение и работу в группе.✓ 20–30 минут на пленарное обсуждение.

Упражнение 2

НАЗВАНИЕ	Кампания за улучшение условий труда
ЗАДАНИЕ	<p>Вашей группе предстоит разработать информационно-просветительскую кампанию за улучшение условий труда.</p> <p>Вам необходимо определить:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Важнейшие аспекты условий труда, которым вы намерены отвести центральное место в кампании. ✓ Конкретные проблемы, за которые вы намерены взяться. ✓ Аудиторию, которую вы в первую очередь рассматриваете как целевую, и обосновать, почему. ✓ Области, которые вы хотите охватить. ✓ СМИ, которые вы планируете использовать (какое СМИ, каким образом и т.д.; постарайтесь объяснить наглядно). ✓ Кого вы рассматриваете как желательных союзников (если таковые имеются). ✓ На чье мнение вы намерены опираться (если таковое имеется). ✓ Главный лозунг кампании.
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 60 минут на работу в группе. ✓ 30 минут на презентацию результатов работы группы в пленарном формате и обмен мнениями.

БИБЛИОГРАФИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

Примечание: более полный список публикаций и других ссылок можно найти на сайте Программы МОТ по условиям труда и занятости – ILO Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL).
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/index.htm>

Osaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility, The role of the social partners and the State* (ILO, Geneva).

Условия труда

International Labour Organization (ILO). 2008. *Working Conditions Laws 2006-2007 A Global Review* (Geneva).
http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work_laws.pdf

—. 2004. *Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: a literature review*, ILO, Geneva.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/10cws.pdf>

The Work Improvement for Small Enterprises (WISE) programme
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/workcond/wise/wise.htm>

The Work Improvement for Neighbourhood Development (WIND) programme
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/workcond/agriwork/agricult.htm>

—. 2008. *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILO, Geneva. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Женева.
http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf

Working conditions in the European Union: Work organization. 2009.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/62/en/1/EF0862EN.pdf>

Заработная плата

Eyraud, F., Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (ILO, Geneva).
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/w-cs-fe-05.htm>

ILO. 2009. *Rules of the game – a brief introduction to International Labour Standards* (ILO, Geneva).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_108393.pdf

ILO. 2009. *Global Wage Report 2008/09 Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, ILO, Geneva. <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/globalwagereport.pdf>

Minimum wage policy.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/w-1.pdf>

Saget, C. 2004. “Can minimum wage policy reduce poverty?” in *Labour Education*, Vol. 2004/1–2, No. 134, special issue on Poverty Reduction Strategy Process.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/w-cs-04.htm>

Рабочее время

Boulin, J.Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (eds.) 2006. *Decent working time: New trends, new issues* (ILO, Geneva).
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/lang – en/index.htm

McCann, D. 2005. *Working time laws: A global perspective* (ILO, Geneva).
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-dm-05.htm>

Spurgeon, A. 2003. *Working time: Its impact on safety and health* (ILO, Geneva).
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-as-03.htm>

Семья и работа

ILO. 2007. *Safe Maternity and the world of work* (ILO, Geneva).

http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/safematernity_07.htm

Training packages on work and family and on ageing.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2>

Насилие на работе

Addressing psychosocial problems at work: the SOLVE programme (ILO, SafeWork).

Chappell, D.; Di Martino, V. 2000, *Violence at work* (ILO, Geneva).

ILO. 2003. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon* (Geneva).

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>

Webb, S. 1994. *Shockwaves: The Global Impact of Sexual Harassment* (New York).

WHO. 2003. "Raising awareness to psychological harassment at work"

WHO Protecting Workers' Health, series No.4.

http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ИЗБРАННЫЕ КОНВЕНЦИИ¹³ И РЕКОМЕНДАЦИИ¹⁴ МОТ, КАСАЮЩИЕСЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Равные возможности и оплата труда

- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)
- Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156)
- Рекомендация 1951 года о равном вознаграждении (№ 90)
- Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)

Работники с семейными обязанностями

- Рекомендация 1965 года о труде женщин с семейными обязанностями (№ 123)
- Рекомендация 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 165)

Заработная плата

- Конвенция 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (№ 26)
- Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 94)
- Конвенция 1949 года об охране заработной платы (№ 95)
- Конвенция 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (№ 99)
- Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)
- Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (№ 173)
- Рекомендация 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (№ 30)
- Рекомендация 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 84)
- Рекомендация 1949 года об охране заработной платы (№ 85)
- Рекомендация 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (№ 89)
- Рекомендация 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 135)
- Рекомендация 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (№ 180)

¹³ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

¹⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

Рабочее время

- Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (№ 1)
- Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности (№ 14)
- Конвенция 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе (№ 47)
- Конвенция 1936 года об оплачиваемых отпусках (№ 52)
- Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде женщин (№ 89)
- Конвенция 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве (№ 101)
- Конвенция 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (№ 106)
- Конвенция 1958 года о плантациях (№ 110)
- Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132)
- Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (№ 140)
- Конвенция 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте (№ 153)
- Конвенция 1990 года о ночном труде (№ 171)
- Протокол 1990 года к Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин (№ 89)
- Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175)
- Рекомендация 1921 года о труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве (№ 13)
- Рекомендация 1936 года об оплачиваемых отпусках (№ 47)
- Рекомендация 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве (№ 93)
- Рекомендация 1954 года об оплачиваемых отпусках (№ 98)
- Рекомендация 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (№ 103)
- Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (№ 116)
- Рекомендация 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте (№ 161)
- Рекомендация 1990 года о ночном труде (№ 178)
- Рекомендация 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 182)

Охрана материнства

- Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3)
- Конвенция (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103)
- Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)
- Рекомендация 1952 года об охране материнства (№ 95)
- Рекомендация 2000 года об охране материнства (№ 191)